

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUM BULOG SUB DIVRE 1 SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata I (S.1)
dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

MUHAMAD BAIDLOWI
112411050

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2015**

Drs. H. Hasyim Syarbani, MM.

Jl. Pelem Kweni No. 8 Kel. Tambak Aji RT/RW 07/02 Ngaliyan Kota Semarang

Heny Yuningrum, S.E, M. Si.

Tanjungsari RT/RW 07/05 Tambak Aji Ngaliyan Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Muhamad Baidlowi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Muhamad Baidlowi

NIM : 112411050

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 23 November 2015

Pembimbing I,

Pembimbing II



Drs. H. Hasyim Syarbani, MM.

Heny Yuningrum, S.E.M.Si.

NIP. 19570913 198203 1 002

NIP. 19810609 200710 2 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp. (024) 7601295
Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Muhamad Baidlowi
NIM : 112411050
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG SUB DIVRE 1 SEMARANG**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan **LULUS** pada tanggal :

07 Desember 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/ 2016

Semarang, 07 Desember 2015

Dewan Penguji

Penguji I

Johan Arifin, S.Ag, M.M
NIP.19710908 200212 1 001
Penguji III

Penguji II

Drs. H. Hasyim Syarbani, MM
NIP. 19570913 198203 1 002
Penguji IV

Dr. Ari Kristin P, SE, M.Si
NIP. 19700512 200501 2 004
Pembimbing I,

Drs. H. Hasyim Syarbani, MM.
NIP. 19570913 198203 1 002

Drs. Saekhu, MH
NIP. 19690120 199403 1 004
Pembimbing II,

Heny Yuningrum, S.E, M. Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105).*

PERSEMBAHAN

Saya panjatkan puji syukur yang agung kepada Allah SWT teriring shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sang pencerah dunia ini, atas terselesaikannya penulisan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda Muzazin (Alm) dan Ibunda Musyarofah tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, perhatian, dan materi yang telah diberikan kepada penulis. Tanpa do'a orang tua semua ini tidak akan berhasil. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan ketabahan serta kebahagiaan kepada beliau di dunia dan akhirat, Amin...
2. Kakakku M. Zamroni, Abdur Rochman, dan Ahmad Asror terima kasih atas curahan kasih sayang dan do'a yang telah diberikan, serta adikku Inarotul Ulya, teruslah berbakti pada orang tua dan jadilah anak yang sholeh dan sholehah yang dapat membanggakan mereka, semoga cita-cita kalian tercapai, Amin...
3. Ibu Sugiarni beserta staf-staf pada perum Bulog sub divre 1 terima kasih sudah diijinkan melakukan penelitian, atas masukan dan bimbingannya.
4. Teman-teman seperjuangan EIA, EIB, EIC, dan EID angkatan 2011 khususnya EIB dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebut satu persatu semoga kita bisa meraih kesuksesan. Amin...

Semoga menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang berlipat dari Allah. Amin ya robbal 'alamin

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan.

Semarang, 23 November 2015

Deklarator



Muhamad Baidlowi
NIM 112411050

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam literasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya.

A. Konsonan

Huruf arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	‘s	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	‘z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ع	‘
ص	s	ي	y
ض	d		

B. Vokal

َ = a

ِ = i

ُ = u

C. Diftong

أَيُّ = Ay

أَوْ = Aw

D. Syaddah (ّ)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطّبّ = *al-thibb*.

E. Kata Sandang (ل ا ...)

Kata sandang (ل ا ...) ditulis dengan al-.... misalnya الصناعة = *al-shina'ah*. Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang harus dipertahankan oleh setiap lembaga, baik lembaga keuangan maupun non keuangan. 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. Maka dengan permasalahan ini penulis melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. 2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. 3. Apakah motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan *sample Sensus* Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner, dan observasi, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji asumsi klasik, sedangkan pengelolaan datanya menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*

Dari hasil pengelolaan data penelitian diperoleh regresi linier berganda $Y = 0,823 + 0,136 X_1 + 0,821 X_2$. Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial uji t bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan T hitung (2,232) > t tabel (2,042). Selanjutnya dalam uji F secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 429,832. Dan hasil koefisien determinasi terlihat pada nilai *R square* sebesar 0,967 yang berarti bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu

motivasi dan pengembangan karyawan sebesar 96,7%, dan sisanya 3,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karyawan, prestasi kerja karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang mukmin yang senantiasa mengikuti jejak dan ajarannya.

Penulis menyampaikan terima kasih atas jasa semua pihak yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan dan saran-saran dengan penuh rasa ikhlas sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag, selaku Kajur Ekonomi Islam, serta Bapak Furqon, Lc selaku Sekjur Ekonomi Islam.

4. Bapak Drs. H. Hasyim Syarbani, MM, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Heny Yuningrum, S.E, M. Si, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh staf akademika di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan Universitas dan Fakultas yang telah memberikan pelayanan kepustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi
7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik moril maupun materil.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan selalu melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya kepada mereka.

Pada akhirnya penulis menyadari akan kekurangan yang ada pada skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin...

Semarang, 23 November 2015

Penulis

Muhamad Baidlowi
112411050

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	xi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xvii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xviii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen SDM	13
2.1.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.2 Teori Motivasi	15
2.1.3 Asas-Asas Dalam Motivasi	24

2.1.4	Teknik-Teknik Memotivasi Karyawan	27
2.1.5	Memotivasi Dalam Perspektif Islam	20
2.1.6	Motivasi Bekerja Dan Berproduksi .	23
2.2	Konsep Dasar Pengembangan Karyawan	35
2.2.1	Pengertian Pengembangan.....	35
2.2.2	Tujuan Pengembangan	41
2.2.3	Prinsip-Prinsip Pengembangan	47
2.2.4	Faedah pengembangan	49
2.3	Konsep Prestasi Kerja	51
2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja	51
2.3.2	Ukuran-Ukuran Prestasi Kerja	52
2.3.3	Langkah-Langkah Peningkatan Prestasi Kerja	55
2.4	Penelitian Terdahulu	59
2.5	Kerangka Berfikir	61
2.6	Hipotesis	61

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	63
3.2	Populasi dan Sampel	64
3.2.1	Populasi	64
3.2.2	Sampel	64
3.3	Metode Pengumpulan Data	65
3.4	Variabel Penelitian dan Pengukuran	67
3.5	Teknik Analisis Data	70

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	79
4.1.1	Sejarah Perum Bulog	79
4.1.2	Visi dan Misi Perum Bulog	83
4.1.3	Tugas Perum Bulog	85
4.1.4	Fungsi Perum Bulog	86
4.1.5	Unit pengelolaan gabah beras perum Bulog	87
4.1.6	Struktur Organisasi Perum Bulog	89
4.2	Karakteristik Responden	91
4.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	91
4.2.2	Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
4.2.3	Berdasarkan Usia	93
4.2.4	Berdasarkan Jabatan	94
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	95
4.3.1	Variabel Motivasi	96
4.3.2	Variabel Pengembangan	97
4.3.3	Variabel Prestasi Kerja	98
4.4	Analisis Data dan Interpretasi Data	99
4.4.1	Uji Validitas	99
4.4.2	Uji Reliabilitas	101
4.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda ...	102
4.4.4	Pengujian Hipotesis	103
4.4.4.1	Uji Parsial (t)	101
4.4.4.2	Uji Simultan (F)	106

4.4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	107
4.4.5 Uji Asumsi Klasik	108
4.4.5.1 Uji Multikolinearitas	108
4.4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	109
4.4.5.3 Uji Normalitas	111
4.5 Pembahasan	114

BAB V PENUTUP

1.1 Kesimpulan	119
1.2 Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Realisasi Pengadaan Beras dan Gabah	8
Tabel 1.1 Penyaluran Alokasi Raskin	9
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	68
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	93
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	94
Tabel 4.5 Hasil Skor Kuesioner	96
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	100
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	101
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	102
Tabel 4.9 Hasil Uji F	106
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	108
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	61
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	110
Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas	112
Gambar 4.3. Grafik Normal Probability Plot Uji Normalitas .	113

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Hasil Uji t
- Lampiran 7. Hasil Uji F
- Lampiran 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)
- Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai di perkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.¹

Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan.² Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui

¹ Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, Hal. 61

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, Hal. 104

pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.³

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang 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 ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses.⁴

Mengelola perusahaan bukan merupakan hal yang mudah. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tentu memiliki ide-ide, keinginan-keinginan, kebutuhan-

³ Faustino Cardosa Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002, Hal. 2

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen ...*, Hal. 63

kebutuhan, dan ambisi-ambisi yang saling berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini harus dikelola agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Kesalahan dalam mengelola manusia disuatu perusahaan sering berakibat fatal, yakni kehancuran bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disetiap perusahaan sudah sewajarnya terdapat suatu bagian atau departemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Sebagai Organisasi, perusahaan tentu memiliki departemen-departemen untuk setiap bidang pekerjaan yang dipimpin oleh pemimpin departemen. Setiap departemen ini dibentuk berdasarkan bidang usaha 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 untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri, persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga mau tidak mau atau suka atau tidak suka, setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk dapat bersaing dalam persaingan yang terjadi. Agar hal itu dapat terlaksana, 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.

Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menyikapi persaingan yang terjadi. Perencanaan sumber daya manusia juga untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan⁵

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan peran yang harus dijalankan sehingga sebagai bagian dari suatu perusahaan, departemen sumber daya manusia memiliki fungsi “sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan-perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategis.”⁶

Untuk mensiasati dunia usaha yang semakin ketat dan ditambah lagi dunia teknologi yang semakin pesat, para pelaku dunia usaha atau perusahaan mau tidak mau harus mampu bersaing dan membekali karyawannya dengan berbagai macam keterampilan dan pengetahuan dibidang teknologi, Hal ini bertujuan perusahaan bisa bersaing dan

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, Hal. 21

⁶ *Ibid.*, Hal 6

menjadi pemenang dalam memperebutkan pangsa pasar. Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami 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. Selain bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan, Pengembangan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu. Dengan dimilikinya kompetensi dari karyawan dalam suatu perusahaan, tingkat dari prestis perusahaan secara tidak langsung juga meningkat sehingga lebih memiliki daya jual di mata konsumen.

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 PPL bahwa masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, mengeluhkan masalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan. Sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Untuk itu, motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud di sini adalah keinginan dan dorongan yang ada diri setiap individu untuk mencapai sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian, motivasi tinggi yang dimiliki seseorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pengembangan dilakukan bertujuan meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tertentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi 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.

Pengembangan (*development*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan, selain itu Islam juga mendorong pada para pemeluknyan untuk melakukan Pengembangan (*development*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.⁷

Dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan 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.

⁷ Ahmad Ibrahim Abu Musa, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Jakarta: Grafindo Persada, 2006, Hal.117

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang, mengalami penurunan dari hasil tahun 2012 ke tahun 2013.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Pengadaan Beras Dan Gabah

No	Gudang	2012		2013	
		Gabah	Beras	Gabah	Beras
1	GBB Palebon	7.637.290	0	6.290.430	0
2	GBB Tambak Aji	19.864.755	1.000.000	15.812.500	737.500
3	GBB Randu Garut	17.870.455	0	29.604.935	0
4	GBB Mangkang Kulon	39.499.020	955.000	29.073.690	1.873.000
	Jumlah	84.871.520	1.955.000	80.781.555	2.610.500

Sumber : Kasi Minku Ibu Sri Iriantini

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi Minku yaitu Ibu Sri Iriantini pada hari senin, 01 September 2015 maka mendapatkan data yang menunjukkan bahwa pengadaan beras untuk kawasan GBB Palebon pada tahun 2012 sebesar 7.637.290 mengalami penurunan sebesar 134.686 pada tahun 2013 menjadi 6.290.430. Sedangkan total penurunan dari keseluruhan gudang adalah sebesar 4.089.965 atau 4,8% dalam kurun waktu satu tahun. Penurunan pengadaan beras ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal diantaranya disebabkan cuaca, hama, dan lain sebagainya. Sedangkan masalah internal salah

satunya adalah kinerja pegawai. Hal ini, terlihat dari masalah-masalah dasar yang sering disepelekan, seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat di kantor, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam –jam kerja tanpa keterangan.

Tabel 1.2
Penyaluran Alokasi Raskin

No	Gudang	2012	2013
1	GBB Palebon	39.724.215	39.037.185
2	GBB Tambak Aji	19.657.485	15.728.295
3	GBB Randu Garut	34.408.425	31.620.660
4	GBB Mangkang Kulon	46.892.025	39.842.550
Jumlah		140.682.150	126.228.690

Sumber: Kasi Minku Ibu Sri Iriantini

Dari tabel di atas menjelaskan mengenai penyaluran alokasi raskin juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 10,3%. Penurunan tidak hanya terjadi di kawasan GBB Palebon tetapi juga di kawasan GBB Tambak Aji, GBB Randu Garut, GBB Mangkang Kulon. Ini mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan di Bulog tidak dapat berjalan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan karena kinerja keseluruhan dari tiap gudang mengalami penurunan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **”PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG SUB DIVRE 1 SEMARANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog ?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog ?
3. Apakah motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di perum bulog semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog Semarang
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog Semarang
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog Semarang

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Memberi gambaran yang luas bagi Perum Bulog Semarang mengenai dampak dari adanya motivasi dan pengembangan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Bulog Semarang.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan akan pentingnya pengembangan terhadap pengetahuan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II Landasan Teoritik

Pada pembahasan ini berisi tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, teori

motivasi karyawan, teori pengembangan, dan teori prestasi kerja karyawan

BAB III

Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian

Bab IV berisi tentang gambaran umum, deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V

Penutup

Pada bagian ini merupakan rangkaian penelitian yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Setelah itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines, dan Market*. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia.⁸

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun

⁸ Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 9

canggihnya alat-alat yang di miliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi. MSDM adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

MSDM ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus di perhatikan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.⁹

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.¹⁰

Menurut Hersey, et al. (1996), yang di kutip bukunya M. Kadarisman menyatakan bahwa "*the motivation of people depend on the strength of their motives. Motives are*

⁹ *Ibid.*, Hal.10

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, Hal.312.

*sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”.*¹¹

Menurut (Robbin, 2006), yang di kutip bukunya Khaerul Umam menyatakan bahwa Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.¹²

2.2.1 Teori-Teori Kebutuhan Tentang Motivasi

A. Teori Motivasi Klasik

Teori Motivasi Klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederic Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

¹¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, Hal. 273

¹² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012, Hal. 161

B. Maslow's Need Hierarchy Theory

Pendapat tentang teori kebutuhan dikemukakan diantaranya oleh Maslow. Menurut Maslow sebagaimana dalam bukunya M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* mengatakan :

“ Tingkah laku manusia pada waktu tertentu diarahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia, dan bila tingkat kebutuhan pertama belum terpenuhi, maka segala usaha manusia ditujukan untuk memenuhi kebutuhan itu lebih dahulu, itulah yang merupakan motivator aktif. Bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai batas tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai kebutuhan terkuat, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sedangkan kebutuhan tingkat pertama yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seterusnya sampai pada kebutuhan tingkat tiga, tingkat keempat, dan tingkat kelima.”¹³

Tidak dapat dipungkiri, bahwa manusia bekerja disebabkan adanya faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi oleh dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan manusia melakukan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi.

¹³ M. Kadarisman, *Manajemen...*, Hal. 279

Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara *hierarkis* (bertingkat), yaitu sebagai berikut :¹⁴

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)

Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social or affiliation needs*)

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta

¹⁴ H.B.Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, Hal.129

4. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (*esteems or recognition needs*)

Motif yang utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi yaitu sebagai berikut :

a. Prestise (*prestige*)

Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan defisit yang tidak terlukis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di muka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

b. Kekuasaan (*power*)

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi (*personal power*). Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain karena posisinya dalam organisasi dinamakan kekuasaan posisi. Adapun seseorang yang mengandalkan pengaruhnya dari kekuatan kepribadian dan perilakunya disebut kekuasaan mempribadi. Termasuk

kebutuhan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi.

C. Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg dan Snyderman. Mereka melakukan penelitian dengan bertanya pada subyek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab mereka puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan ketidakpuasan. Penelitian menyimpulkan terdapat dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor kesehatan seperti tabel berikut ini :

Faktor motivasi (Intrinsik)	Faktor kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pertumbuhan dan perkembangan	1. Supervisi 2. Kondisi kerja 3. Hubungan interpersonal 4. Bayaran dan keamanan 5. Kebijakan perusahaan

Menurut Herzberg, dalam bukunya Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan uang bukan memotivasi tetapi menyetatkan. Teori dua faktor

Herzberg tersebut mendapat kritikan, yaitu metodologinya mengharuskan orang melihat pada dirinya sendiri pada masa lampau. Dapatkah orang menyadari bahwa mereka dahulu merasa tidak puas? Faktor-faktor yang berada di bawah sadar tidak diidentifikasi dalam analisis Herzberg. Selanjutnya Korman (1997) dalam bukunya Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* mengkritik bahwa dengan peristiwa yang baru terjadi menyebabkan orang tidak mampu mengingat kembali kondisi kerja yang paling baru dan dalam metodologinya terdapat unsur perasaan. Di samping itu, teori Herzberg kurang memperhatikan pengujian terhadap implikasi motivasi dan penampilan dari teorinya.¹⁵

D. McClelland's Achievement Theory

McClelland's Achievement Theory atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David McClelland dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, Hal. 255

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilannya.
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah pekerja yang di kutip Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia , yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement = N.Ach.*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation = N.Aff.*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Seed For Power = N.Pow.*)

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai *n.Ach.*, *n.Aff.*, *n.Pow.* yang diinginkannya. Karena *n.Ach.*, *n.Aff.*, dan *n.Pow.* ini merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan suatu potensi yang dimilikinya.¹⁶

¹⁶ Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 232

E. ERG Theory Alderfer

Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap oleh mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengemukakan dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*)
Berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *physiological needs* dan *Safety needs* dari Maslow.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*)
Menekankan akan pentingnya hubungan antarindividu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *love needs* dan *esteem needs* dari Maslow.
- c) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*)
Adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

F. Teori Motivasi Human Relations

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan apabila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

G. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

Dari pembahasan teori-teori motivasi di atas, peneliti mengambil teori Maslow yang di kutip dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia yang dijadikan indikator-indikator motivasi.

2.2.2 Asas-Asas Dalam Motivasi

Dalam motivasi terdapat beberapa asas-asas, yaitu sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan Keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata” saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi.” Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

4. Asas Wewenang yang Dideligasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang dideligasikan adalah mendelegasikan sebagian

wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil Keputusan dan berkeaktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan “ ini suat pekerjaan. Saudara dapat mengambil Keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya.” Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja karyawan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Misalnya: manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba lebih banyak. Apabila laba lebih banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk

memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2.2.3 Teknik-Teknik Memotivasi Karyawan

Ada beberapa teknik memotivasi karyawan yaitu :

a. Berfikir positif

Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.

b. Menciptakan perubahan yang kuat

Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata saya, "saya juga bisa" dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.

c. Membangun harga diri

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah bentuk teknik memotivasi. Kata "saya mengharapkan bantuan anda" atau "saya mengharapkan bantuan anda" merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka

kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat.

d. Memantapkan pelaksanaan

Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.

e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat

Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.

f. Membasmi sikap suka menunda-nunda

Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.

Selain itu, ada teknik motivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut dengan prinsip MOTIVATE (Verma,1996) dalam bukunya Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan.¹⁷

M = *Manifest* artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas.

O = *Open* artinya bangkitkan percaya diri ketika mendeligasikan tugas.

¹⁷ Husaini, *Manajemen...*, Hal. 268

- T = *Tolerance* artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaru (tingkatkan kreativitas).
- I = *Involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).
- V = *Value* artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya).
- A = *Align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan).
- T = *Trust* artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi).
- E = *Empower* artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan Keputusan dan pelaksanaannya).

2.2.4 Motivasi dalam Perspektif Islam

Dalam memberi motivasi umat untuk berbuat sesuatu bahkan untuk beriman pun Allah tidak langsung memerintahkan mereka, melainkan menyentuh perasaan mereka dan merangsang pemikiran rasional mereka untuk bermaksud itu dalam berkomunikasi dengan mereka. Allah menggunakan bahasa yang indah dengan nilai sastra yang amat tinggi sehingga para pujangga arab terkagum-kagum

mendengar ayat-ayat Al-Qur'an yang dibacakan Rasul karena selain memuat informasi yang amat berharga seperti peristiwa-peristiwa bersejarah, kisah-kisah umat masa lampau, surga dan neraka, dan sebagainya. Hal itu diungkapkan dalam gaya bahasa dan sastra arab yang sangat tinggi membuat para pujangga Arab penasaran, sampai mereka berkata sama teman-teman mereka:

...لَا تَسْمَعُوا هَذَا الْقُرْآنَ وَالْغَوْا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَغْلِبُونَ ﴿٢٦﴾

“...Janganlah kamu mendengar dengan sungguh-sungguh akan Al Quran ini dan buatlah hiruk-pikuk terhadapnya, supaya kamu dapat mengalahkan mereka”(QS. Fussilat:26).

Begitulah ayat-ayat yang turun pada periode makkah umumnya lebih banyak bersifat persuasif ketimbang imperatif, tetapi pada periode Madinah baru ada perintah seperti shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya.

Dengan cara memotivasi yang sangat halus serupa itu, maka banyaklah menarik perhatian umat, lalu mereka menyatakan masuk islam dengan sukarela, sedikitpun tidak ada paksaan (Q.S. 2: 256; 10:99).

Seandainya seseorang manajer mau mengikuti pola yang diterapkan Al-Qur'an dalam memberikan motivasi kepada para stafnya, tentu mereka akan sangat tertarik dalam bekerja dan lebih merasakan *sense of bilonging* serta

bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.¹⁸

Motivasi dalam perspektif islam diantaranya:

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan keguncangan atau ketidakseimbangan.

Pemikiran tentang keseimbangan yang dikemukakan para ilmuwan modern ini, sebagai berikut:¹⁹

وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا

مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَّوْزُونٍ ﴿١٩﴾

“Dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran” (QS. Al-Hijr:19).

¹⁸ Nashrudin Baidan dan Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, Hal.108

¹⁹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an & Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, Hal. 108

... وَكُلُّ شَيْءٍ عِنْدَهُ بِمِقْدَارٍ ﴿٨﴾

“... Dan segala sesuatu pada sisi-Nya ada ukurannya”(QS. Al-Rad:8).

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ ﴿٤٩﴾

“*Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran*”(Q.S. Al-Qomar: 49).

Setiap makhluk hidup diciptakan dengan cara dan ukuran tertentu sehingga mencapai tingkat keseimbangan ideal. Jika keseimbangan ini mulai tak serasi, maka motivasi-motivasi fisiologis akan melakukan aktivitas yang pasti mengembalikan tubuh kepada keadaan semula yaitu keseimbangan. Dalam motivasi fisiologis dibagi menjadi dua bagian antara lain: Motivasi Menjaga Diri dan Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

Para pakar psikologi modern berpandangan bahwa keberadaan motivasi-motivasi psikologis kebanyakan bukan melalui pemberian sejak lahir. Ia merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan kebudayaan. Meski demikian, para pakar ini tidak

menolak adanya unsur-unsur bawaan.²⁰ Dalam motivasi psikologis dibagi tiga bagian yaitu: Motivasi Kepemilikan, Motivasi Berkompetisi, dan Motivasi Kerja.

2.2.5 Motivasi Bekerja dan Berproduksi

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menentukan kesenangan dan kebahagiaan dalam Perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.²¹ Dalam Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, sebagaimana firman Allah :²²

وَأَيُّهُمْ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا
فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿١٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ

²⁰ *Ibid.*, Hal. 114

²¹ *Ibid.*, Hal. 116

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : CV Darus Sunnah, 2011, Hal.443

وَأَعْنَبٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ
 وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “ dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan (33). dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air (34). supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur (35)”(QS. Yasin: 33-35).

Ketiga ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai yang dikaruniakan kepadanya. Berkaitan ada dua hal yang perlu diperhatikan:

Pertama, hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan Al-Qur'an:”... dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka “. Tetapi, meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya.

Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, apabila anugerah Allah ini disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak pertumbuhannya. Keterampilan tangan dalam pertanian adalah pilar yang kokoh dan asasi dalam Perolehan hasil-

hasil pertanian. Dengan demikian jangan sampai seseorang mukmin berkeyakinan bahwa fatalisme dibenarkan oleh akidah. Fatalisme adalah jalan yang negatif alam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme. Tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Atas dasar itu, ada tiga unsur yang dijadikan hidup manusia positif dan berguna, pertama, mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan oleh Allah. Kedua, bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. Ketiga, beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.²³

2.2 Konsep Dasar Pengembangan Karyawan

2.2.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

²³ *Ibid.*, Hal.118

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan tersebut dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.²⁴

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Perbedaan Pelatihan dan pengembangan, Henry Simamora menjelaskan dalam bukunya Ambar Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa Pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (*development*) adalah

²⁴ Bangun, *Manajemen ...*, hal.201

mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.²⁵

Menurut Edwin B.Flippo dalam bukunya Malayu S.P.Hasibuan : ²⁶*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total Environment.*

(Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a partikular job.

(Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Dalam pengelolaan dan pengembangan SDM pelatihan merupakan proses melatih karyawan baru dan karyawan lama yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlakukannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Adapun untuk pendidikan adalah program meningkatkan kemampuan intelektual dan pemahaman konseptual, seperti kursus-kursus,

²⁵ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, Hal.176

²⁶ Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 69

seminar, dan pelatihan yang diarahkan oleh instruktur.²⁷ Pendidikan juga merupakan suatu pembelajaran untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi sebuah pekerjaan yang serupa, tetapi tidak sama.

Menurut Soekidjo Notoatmojo, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.²⁸

Apabila proses pendidikan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku yang diharapkan yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya mengubah tingkah laku sasaran. Hasil perubahan itu dirumuskan dalam suatu

²⁷ Rowley Cris dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: They Key Concept*, Tarj. Elviyola Pawan, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, Hal.435

²⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998, Hal.16

tujuan pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan dan pelatihan setelah menyelesaikan program tersebut.²⁹

Oleh karena itu, jenis-jenis pendidikan diklasifikasikan berdasarkan sebuah teori kepribadian yang menjelaskan tentang aspek-aspek yang menjadi komponen utama kepribadian. Adapun tujuan-tujuan pendidikan dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Pendidikan kognitif adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dalam mengenal lingkungan.
2. Pendidikan afektif adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan, pembentukan sikap atau kepribadian seseorang untuk mengenali terhadap apa yang telak dipelajari secara langsung atau tidak langsung.
3. Pendidikan psikomotorik adalah jenis pendidikan yang bertujuan mengembangkan kemampuan atau keterampilan melakukan perbuatan-perbuatan

²⁹ *Ibid.*, Hal.27

secara tepat sehingga menghasilkan kinerja standar.³⁰

Terdapat banyak pendekatan untuk pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan di dalam sebuah organisasi, antara lain :

a. Pelatihan-pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihan relatif sederhana, kebutuhan dan kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan perubahan dari pekerjaan.

c. Pelatihan fungsional silang

Organisasi yang telah mengembangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci ini lebih menekankan keahlian melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi.

³⁰ Redja Mudyaharjo, *Filsafat Ilmu Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, Hal.69

d. Pelatihan tim

Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang menentukan sebuah tim dan jika anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau terjadi konflik, maka efisiensi keseluruhan unit kemungkinan terganggu. Kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu, oleh karena itu, pengembangan individu tetaplah penting dan interaksi antara anggota tim harus diperhatikan. Memantau kinerja anggota tim secara teratur dan mereka akan memberikan umpan balik.

e. Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas terdapat cara yang berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat baru. Para peserta diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebebaskan mungkin.

2.2.2 Tujuan Pengembangan

Pengembangan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :³¹

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas, dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

³¹ Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 71

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat mengambil Keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human *relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dalam pengelolaan manajemen SDM yang islami, tujuan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang islami.³² pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan sangat diutamakan dalam Al-Qur'an terbukti dengan ayat yang pertama kali turun adalah surat Al-Alaq:1-5 dan surat Al-Raad:11 yang berbunyi:

³² Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, Hal.99

أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya: “ Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. Al-Alaq 96: 1-5)³³

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ﴿١٠﴾ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ ﴿١٢﴾ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١٣﴾

Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS Al-Rad:11)³⁴

³³ Departemen Agama RI, *Al-Quran ...*, Hal.598

³⁴ *Ibid.*, Hal.251

Kata “iqro” dalam ayat pertama mempunyai arti luas termasuk belajar, dalam konteks ini dapat diartikan pula sebagai pelatihan. Karena pelatihan adalah merupakan proses belajar.

Ayat kedua menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan seorang kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Pelatihan bentuk islami ini juga diterapkan dalam Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang seperti adanya kultum dan baca Al-Qur’an seminggu sekali.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan. Manfaat yang diperoleh perusahaan berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas, dan manfaat yang diperoleh karyawan sendiri adalah dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.³⁵

Adapun tujuan pengembangan yang lain adalah :³⁶

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
- b. Memperbaiki moral pekerja.
- c. Membantu pengembangan perusahaan.
- d. Membantu dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

³⁵ Bangun, *Manajemen ...*, hal.201

³⁶ Mangkuprawira sjafri, manajemen sumber daya manusia strategik, jakarta: ghalia Indonesia, 2003, Hal.136

- e. Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.

2.2.3 Prinsip Pengembangan

Berdasarkan pengalaman dan penelitian para ahli, ada beberapa prinsip pengembangan dan pendidikan, antara lain apa yang dikemukakan Dale Yoder dalam bukunya "*Personal Prinsiples and Policis*" yakni 9 prinsip dalam bukunya Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :³⁷

1. Individual defferences
2. Relation to job analysis
3. Motivation
4. Active participation
5. Selection of trainees
6. Selection of trainer
7. Trainer Training
8. Training methods
9. Principles of learning.

Perbedaan prinsip perseorangan calon-calon peserta latihan/pendidikan, baik dalam latar belakang pendidikannya, pengalaman, sikap ataupun keinginan mereka perlu diperhatikan sebaik-baiknya. Sehingga

³⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE -Yogyakarta, 2000, Hal. 68

dengan demikian pelaksanaan latihan ataupun pendidikan dapat lebih efektif hasilnya.

Prinsip-prinsip pengembangan antara lain :³⁸

1. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*manajerial skills*) dan *conceptual skills*.

2. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan ini. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas sehingga sasaran dari pengembangan itu optimal.

3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat

³⁸ Malayu, *manajemen ...*, Hal. 75

harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlah ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

5. Pelatih

Menunjukkan pelatih yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai.

6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan.

2.2.4 Faedah Pengembangan

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut diatas dapat disimpulkan pula faedah atau manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah tentang latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah

melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya "Training A Handbook for line managers" yang dikutip oleh Drs. Manullang dalam bukunya "Manajemen Personalia" menyebutkan adanya 13 faedah nyata latihan/pengembangan tersebut sebagai berikut :³⁹

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan *turnover*" pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik

³⁹ Susilo, *Manajemen ...*, Hal. 69

2.3 Konsep Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian :

Menurut Prabowo (2005), dalam bukunya Khaerul Umam mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Suryabrata (1984), Khaerul Umam mengemukakan bahwa dalam bukunya menyatakan bahwa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.

Menurut Lawler (1991), Khaerul Umam mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (1991), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990), menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

2.3.2 Ukuran-Ukuran Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Terlalu banyak ukuran yang akan dijadikan bahan penilaian, justru dapat mengalihkan perhatian manajemen puncak dari ukuran-ukuran yang lebih diprioritaskan.

Ukuran indikator kinerja atau prestasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu:⁴⁰

1. Efektif

Untuk mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dari mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Untuk mengukur derajat kesesuaian output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

⁴⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, Hal. 113

Untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5. Produktivitas

Untuk mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia dan juga menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam

berbagai bentuk aktivitas karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikan bagian dari ibadah dan jihad, Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 dan surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^ط
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah :105)⁴¹

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : "dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan" (QS.Al-Ahqaaf:19).⁴²

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an* ..., Hal.204

⁴² *Ibid.*, Hal.505

Ayat yang pertama menerangkan bahwa bagi kaum beriman untuk bekerja dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh kinerja yang lebih baik.

Ayat yang kedua menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

2.3.3 Langkah-Langkah Peningkatan Evaluasi Kinerja atau Prestasi kerja

Pelaksanaan evaluasi kinerja pada dasarnya digolongkan ke dalam empat tingkatan antara lain:⁴³

1. *Inspiring People* (pembangkit semangat)
 - a) *Lead people*, kemampuan karyawan dengan membuat mereka percaya diri dalam melakukan sesuatu, sehingga mereka dapat mendorong ke arah penampilan yang konsisten dengan pihak manajemen dan

⁴³ Moeheriono, *Pengukuran ...*, Hal. 116-118

prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Memelihara semua informasi yang berhubungan dengan orang yang relevan.
 - b. Memperbaiki efektivitas tim kerja dan memimpin tim kerja agar berhasil.
 - b) *Develop People*, membantu para karyawan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhannya.
 - c) *Practice What You Preach*, bersikap konsisten dengan mewujudkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai, termasuk berjalannya komunikasi bahkan pada masa sulit.
2. *Opening Up* (pelopor)
- a) *Know you self*, kemampuan untuk mengidentifikasi secara tepat dan memahami kekuatan diri sendiri dan memperbaikinya serta diaplikasikan dan dilaksanakan secara tertib, mengerti pengaruhnya terhadap efektivitas seseorang di dalam organisasi, memiliki sebuah kepedulian diri yang luas dan dalam. Bertindak secara konstan (stabil) atas pengaruh kekuatan mereka untuk memperbaiki dan mengompensasi kelemahan-kelemahannya.

- b) *Insight*, merupakan kapasitas mengidentifikasi hubungan antara fakta, ide, dan situasi yang tidak jelas serta mengumpulkannya untuk memecahkan masalah yang memerlukan prioritas utama, mengklarifikasi secara kompleks, dan menjelaskan situasi yang telah diberikan atau menciptakan sebuah kesempatan.
- c) *Courage*, berhubungan dengan keyakinan karyawan dalam kapasitas dan pendapat mereka serta diperbolehkan mengambil Keputusan atau pilihan bersamaan dengan evaluasi berisiko dan kekhawatiran tanggung jawabnya dalam menghadapi situasi kritis dan tantangan.
- d) *Curiosity*, merupakan rasa keingintahuan karyawan secara terbuka berfikir untuk belajar lebih tentang lingkungannya dengan menanyakan pertanyaan yang muncul atau mengerjakan penelitian yang sederhana, luas, dan konstan.
- e) *Service orientation*, keinginan membantu atau melayani pelanggan dengan cara memahami harapan dan kebutuhan pelanggan, menyediakan kualitas pelayanan

yang tahan lama dan saling menguntungkan serta bersikap perspektif pada keuntungan jangka panjang.

3. *Dialing With Other* (membuka diri dengan orang lain)

a) *Proaktive Cooperation*, bekerja secara berkolaborasi dengan pihak lain melalui komitmen untuk mencapai tujuan organisasi, memahami kebutuhan dan target-target lain dan mengadaptasi pandangan-pandangan sendiri serta perilakunya apabila tepat melalui kontribusi secara pribadi tim kerja yang efektif.

b) *Impact and convince others*, meyakinkan secara langsung atau tidak langsung, agar mendapatkan komitmen ke arah ide-ide, proyek atau tindakan yang diminati organisasi melalui penggunaan sebanyak-banyaknya dengan argumen yang meyakinkan, membangunkan minat yang lain dengan membangunkan minat yang lain dengan menggunakan pengaruh strategi.

4. *Adding Value* (penambah nilai-nilai)

a) *Result focus*, merupakan untuk memenuhi ambisi sasaran penampilan atau hasil kerja

dan standar kualitas secara kontinu sehingga mendapatkan proses, metode perbaikan yang cocok, motivasi yang tinggi dalam mencapai target untuk memperbaiki hasil kerja dan memaksimalkan hasil kerja dalam jangka waktu panjang.

- b) *Initiative*, membuat karyawan bertindak dalam cara yang proaktif (bertindak dan berfikir secara sederhana) sehingga berinisiatif tidak hanya bereaksi terhadap situasi-situasi, tetapi juga mengantisipasi untuk jangka waktu yang panjang serta melaksanakannya dengan baik.
- c) *Innovation/ renovation*, menampilkan perilaku untuk menerima tantangan *status quo* dalam perbaikan pengendalian dan muncul dengan ide baru sehingga terjadi perubahan dan berjalan dengan efisien.

2.4 Penelitian terdahulu

Aan Qurratul 'aini (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim Study Kasus di Dedy Jaya Plasa Ketanggungan Brebes menemukan bahwa menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan menggunakan metode-

metode asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji f secara simultan. Dengan hasil F hitung (18,032) > F tabel (3,19), besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada Dedy Jaya Plasa Ketanggungan Brebes dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,659.

Isny Choiriyati (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati menemukan bahwa hasil perhitungan secara simultan terlihat F hitung (4,090) > F tabel (3,156) yang berarti motivasi dan etos kerja islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

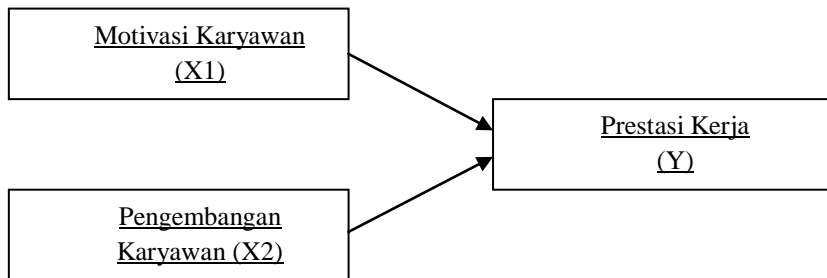
Penelitian Ninin Non Ayu Salmah (2012), mahasiswa Universitas PGRI Palembang dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penelitian ini berbeda dengan hasil karya-karya terdahulu. Karena karya ini lebih spesifik membahas tentang Pengaruh Motivasi karyawan dan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2.5 Kerangka pemikiran Teoritik

Dalam uraian pendahuluan dan landasan teori di atas, maka model penelitian teoritik di atas dengan variabel motivasi dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan adalah :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritik



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang

empiris.⁴⁴ Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- H0 = Motivasi dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang
- H1 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang
- H2 = Pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008, Hal.64

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) karena penulis melakukan pengamatan langsung pada objek yaitu Perum Bulog Divre 1 Semarang. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan di lapangan atau masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil dari lapangan atau masyarakat.⁴⁵

1.1.2. Sumber Data

Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai semua hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Adapun dalam penelitian ini, penulis mengambil dua jenis data, antara lain yaitu :⁴⁶

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber aslinya (langsung dari informan) yang memiliki informasi atau data tersebut.

⁴⁵ Yusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, Hal.21

⁴⁶ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta : Erlangga, 2009, Hal.86

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan orang pertama, bukan asli) yang memiliki informasi atau data tersebut.

1.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya.⁴⁷ Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan pada Perum Bulog Drive I Semarang yang berjumlah 32 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁸ Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sampling Sensus* atau istilah lain disebut juga *Sampling Jenuh*.⁴⁹

Sampling Sensus adalah teknik penentuan sampel di mana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012, Hal.80

⁴⁸ *Ibid.*, Hal. 81

⁴⁹ Haryadi Sarjono, dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, Hal.29

Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam penelitian. Karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan diperoleh data yang relevan, dan akurat. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa teknik, antara lain:

1.3.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.⁵⁰ Dalam hal ini penulis menyelidiki secara langsung atau tanya jawab dengan pihak manajer HRD (*human resource development*) yang dapat memberikan informasi dan data yang sesuai dengan kebutuhan.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode ...*, Hal.137

1.3.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Dalam hal ini teknis kuesioner, penulis memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sebagai anggota sampel penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3.3 Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) ataupun non partisipatif. Maksudnya, pengamatan terlibat merupakan jenis pengamatan yang melibatkan peneliti dalam

kegiatan orang yang menjadi sasaran penelitian, tanpa mengakibatkan perubahan pada kegiatan atau aktivitas yang bersangkutan dan tentu saja dalam hal ini peneliti tidak menutupi dirinya selaku peneliti. Sedangkan observasi non partisipatif adalah peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.⁵¹

1.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel yang ditulis peneliti terdapat dua variabel bebas (*independen variabel*) yaitu motivasi (X1) dan pengembangan karyawan (X2) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah :

1. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
2. Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

⁵¹ Muhammad, *Metode ...*, Hal.101

3. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-Indikator	Skala
Motivasi (X1)	motivasi yang diterapkan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang adalah Proses yang diberikan kepada karyawan di mana segala pemenuhan kebutuhan karyawan tercapai guna mempengaruhi pekerjaan yang kita inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan fisik 2. Pemenuhan kebutuhan aman 3. Cinta dan rasa memiliki 4. Pemenuhan kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri (Malayu S.P Hasibuan:224) 	Likert
Pengembangan (X2)	Persepsi karyawan terhadap pengembangan karyawan yang diterapkan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang adalah Suatu usaha peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan moral yang dilakukan guna mencapai target	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran 2. Kurikulum 3. Sarana 4. Peserta 5. Pelaksanaan 6. Pelatih (Malayu S.P Hasibuan:75) 	Likert

	pekerjaan melalui proses pelatihan dan pendidikan.		
Prestasi kerja (Y)	Pengukuran prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang dengan kemampuan, keahlian, moral waktu kurun yang diberikan untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketetapan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan (Moeheriono:113)	Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur di jabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata lain.⁵²

- 1) Sangat setuju (SS) di beri skor 4
- 2) Setuju (S) di beri skor 3
- 3) Tidak setuju (TS) di beri skor 2
- 4) Sangat tidak setuju (STS) di beri skor 1

⁵² Sugiyono, *Metode...*, Hal.93

1.5 Teknik Analisis Data

1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1.5.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa ingin diukur.⁵³ Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat pengukur yang paling valid bila dipakai untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Bila panjang benda yang ingin diukur, maka dia harus menggunakan meteran. Meteran adalah alat pengukur yang valid bila digunakan untuk mengukur panjang, karena meteran mengukur panjang. Tetapi timbangan bukanlah alat pengukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁵⁴

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

⁵³ Muchamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Semarang : Walisongo Pers, 2009, Hal. 209

⁵⁴ V.Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statitika Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, Hal.177

Di mana :

r = koefisien korelasi antara variabel x dan y

$x = (x - \bar{x})$

$y = (y - \bar{y})$

n = jumlah sampel

jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka itu membuktikan bahwa kuesioner dikatakan valid, dengan signifikan sebesar $\alpha = 5\%$.

1.5.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya. Artinya instrumen yang akan digunakan dalam penelitian tersebut memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen harus di uji cobakan berkali-kali. Hasil percobaan dilihat apakah menunjukkan adanya ketetapan atau keseragaman. Kalau hasil percobaan ini memperlihatkan ketetapan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.⁵⁵

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika

⁵⁵ Muhammad, *Metode...*, Hal.130

nilai Alpha > 0.60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut :⁵⁶

$$r\left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1-\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Di mana :

r = koefisien reliability instrument (cronbach alfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total varians butir

σt^2 = total varians

1.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah jika variabel bebas lebih dari satu.⁵⁷ Untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen di mana jumlahnya lebih dari dua dikenal dengan analisis berganda. Bentuk persamaan regresi berganda adalah :⁵⁸

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = prestasi kerja karyawan

α = konstanta

⁵⁶ V.Wiratna, *Statistika...*, Hal.186

⁵⁷ Sarwono Jonathan, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001, Hal.181

⁵⁸ V.Wiratna, *Statistika...*, Hal.88

x_1 = motivasi

x_2 = pengembangan karyawan

β_1 = koefisien regresi variabel motivasi

β_2 = koefisien regresi variabel pengembangan

e = kesalahan prediksi

1.5.3 Pengujian Hipotesis

1.5.3.1 Uji Signifikansi Parsial atau Uji t

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.⁵⁹ Rumusan hipotesisnya:

$H_0 : \alpha = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : \alpha \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Menurut kriteria P value:

- a. Jika $\alpha > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\alpha < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) atau H_a

⁵⁹ Suharyadi dan Purwanto S.K, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, Hal.228

diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1.5.3.2 Uji F

Uji F atau Uji Global digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1, X_2, \dots, X_k , dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y). Uji global juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.⁶⁰ Rumusan hipotesisnya:

$H_0 : \alpha = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X_1, X_2 terhadap Y)

$H_a : \alpha \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X_1, X_2 terhadap Y)

Menurut kriteria P value:

- a. Jika $\alpha > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).
- b. Jika $\alpha < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0).

⁶⁰ *Ibid.*, Hal.225

1.5.3.3 Koefisiensi Determinasi R^2

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.⁶¹

Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Apabila $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel bebas baik X_1 maupun X_2 maupun menerangkan variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterapkan oleh varians bebas dari persamaan regresi baik X_1 maupun X_2 .

1.5.4 Uji Asumsi klasik

1.5.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.⁶² Uji multikoleniearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu.

⁶¹ *Ibid.*, Hal. 217

⁶² *Ibid.*, Hal.91

Menurut Wijaya (2009: 119), ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, sebagai berikut :⁶³

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b. Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika di antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
- d. Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

⁶³ Haryadi, *SPSS ...*, Hal.70

1.5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat nilai varians antarnilai Y, apakah sama atau heterogen.⁶⁴

Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dengan ketentuan:⁶⁵

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada menentukan pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.5.4.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁶⁶ Uji normalitas dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.⁶⁷ Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

⁶⁴ Suharyadi, *Statistik...*, Hal.231

⁶⁵ Imam, *Aplikasi ...*, Hal.105

⁶⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Undip, 2006, Hal.110

⁶⁷ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, Hal. 112

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perum Bulog Divre 1 Semarang

4.1.1 Sejarah Perum Bulog

Sejarah Bulog jika ditelusuri tidak terlepas dari sejarah lembaga pangan di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai pemerintah sekarang ini. Secara umum tugas lembaga pangan tersebut adalah untuk menyediakan pangan bagi masyarakat pada harga yang terjangkau di seluruh daerah serta mengendalikan harga pangan di tingkat produsen dan konsumen. Campur tangan pemerintah dalam komoditas beras diawali sejak maret 1933 yaitu di zaman pemerintahan belanda. Saat itu, untuk pertama kalinya pemerintah belanda mengatur kebijakan perberasan, yaitu dengan menghapus impor beras dan membatasi impor melalui sistem lisensi. Latar belakang ikut campurnya pemerintah belanda dalam pemberasan waktu itu adalah karena terjadinya fluktuasi harga beras yang cukup tajam (tahun 1919/1920) dan sempat merosot tajam pada tahun 1930, sehingga petani mengalami kesulitan untuk membayar pajak.

Pada tanggal 22 januari 1969 (reorganisasi bulog) berdasarkan kepres 11/1969, struktur organisasi Bulog diubah. Tugas Bulog yaitu membantu pemerintah untuk menstabilkan harga pangan khususnya sembilan bahan pokok. Tahun 1969

mulailah dibangun beberapa konsep dasar kebijakan pangan yang erat kaitannya dengan pola pembangunan ekonomi nasional antara lain: konsep floor dan ceiling Price, konsep bufferstock, dan konsep sistem serta cara pengadaan, pengangkutan, penyimpanan, dan penyaluran. Memasuki masa peralihan menuju perum, selama lebih 30 tahun Bulog telah melaksanakan penugasan dari pemerintah untuk menangani bahan pangan pokok khususnya beras dalam rangka memperkuat ketahanan pangan nasional. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, status hukum Bulog adalah sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) berdasarkan keppres RI No. 39 tahun 1978. Namun, sejak krisis ekonomi yang melanda Indonesia timbul tekanan yang sangat kuat dari negara-negara maju agar peran pemerintah dipangkas secara drastis sehingga semua kepentingan nasional termasuk pangan harus diserahkan sepenuhnya oleh mekanisme pasar.

Konsekuensinya yang harus diterima Bulog harus berubah secara total. Pertama, perubahan kebijakan pangan pemerintah dan pemangkasan tugas dan fungsi Bulog sehingga hanya diperbolehkan menangani komoditi beras, penghapusan monopoli impor seperti yang tertuang dalam beberapa Keppres dan SK Menperindag sejak tahun 1998. Keppres terakhir tentang Bulog, yakni Keppres No. 103 tahun 2001

menegaskan bahwa Bulog beralih status menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kedua, berlakunya UU baru khususnya UU No.5 tahun 1999 tentang larangan praktik monopoli, dan UU No. 22 tentang Otonomi Daerah yang membatasi kewenangan pemerintah pusat dan dihapusnya instansi vertikal. Ketiga, masyarakat luas menghendaki agar Bulog terbebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan pengaruh dari partai politik tertentu, sehingga Bulog mampu menjadi lembaga yang efisien, efektif, transparan, dan mampu melayani kepentingan publik secara memuaskan. Keempat, perubahan ekonomi global yang mengarah pada liberalisme pasar mengakibatkan perlunya perubahan status hukum Bulog agar menjadi lembaga yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel.

Dalam melaksanakan tugas publik yang dibebankan oleh pemerintah terutama pada pengamanan harga dasar pembelian gabah, pendistribusian beras untuk masyarakat miskin yang rawan pangan, penumpukan stok nasional untuk berbagai keperluan publik menghadapi keadaan darurat dan kepentingan publik lainnya dalam upaya mengendalikan gejolak harga. Disamping itu, Bulog dapat memberikan kontribusi operasionalnya kepada masyarakat sebagai salah satu pelaku ekonomi dengan melaksanakan fungsi usaha yang tidak bertentangan dengan hukum dan kaidah transparansi.

Dengan kondisi ini, lembaga Bulog akan lebih fleksibel dan hasil dari aktivitas usahanya sebagian dapat digunakan untuk mendukung tugas publik, mengingat semakin terbatasnya dana pemerintah di masa mendatang. Dengan kondisi tersebut, diharapkan perubahan status Bulog menjadi Perum dapat menambah manfaat kepada masyarakat luas.

Perum Bulog merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi logistik atau bergudangan, survai, dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Perum Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilitas harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (RASKIN) dan pengelolaan stok pangan.⁶⁸

Perum Bulog Sub Drive Regional 1 Semarang merupakan salah satu sub divisi di Jawa Tengah (Divisi Regional Jawa Tengah). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Perum BULOG sub divre 1 Semarang memiliki wilayah kerja yang merupakan dimana wilayah kerja tersebut Perum Bulog Divre 1 Semarang memiliki hak untuk mengelola sesuai

⁶⁸ <http://www.bulog.co.id/sekilas.php>, diakses padahari selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 19.00.

dengan kebutuhan serta kemampuan wilayah tersebut. Adapun wilayah kerja Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang meliputi Kota Semarang, Kota Salatiga, Kabupaten Semarang, Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Dan Kabupaten Grobogan.⁶⁹

4.1.2 Visi dan Misi Perum Bulog

4.1.2.1 Visi

Visi dalam Perum BULOG ini dipahami sebagai situasi atau keadaan yang diharapkan dan merupakan cita-cita atau idealisme perusahaan terhadap eksistensi kelembagaannya dengan pemahaman bahwa sebuah visi harus disusun fokus, jelas, konkrit, sederhana, inspiratif, memberi motivasi dan memiliki daya ungkit (*leverage*), maka visi Perum BULOG adalah **“Pangan Cukup, Aman dan Terjuangkau Bagi Rakyat”**. Visi tersebut dijabarkan dalam beberapa pengertian dan ruang lingkupnya sebagai berikut:

1. Pangan yang dimaksud adalah komoditas pangan pokok dan strategis bagi kehidupan sebagian besar rakyat Indonesia.

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Antin, sebagai KASI Perum BULOG Sub Divre 1 Semarang , pada hari Selasa, 01 September 2015.

2. Pangan sebagai komoditas strategis bangsa ini harus tersedia dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan minimal setiap rakyat Indonesia.
3. Pangan yang tersedia secara cukup harus memenuhi syarat keamanan sesuai UU Pangan No 7 tahun 1966 dan tidak bertentangan dengan kaidah atau norma serta etika kebangsaan dan keyakinan masyarakat.
4. Kecukupan dan keamanan pangan harus diimbangi dengan keterjangkauan akses fisik dan ekonomi oleh seluruh rakyat.
5. Rakyat yang dimaksud adalah lapisan masyarakat terbawah yang memiliki keterbatasan akses (fisik dan ekonomi) terhadap pemenuhan pangan.

4.1.2.2 Misi

Misi dipahami sebagai “mengapa” dari visi yang ditetapkan. Misi yang disusun berfokus pada kompetensi dan tujuan atau makna utama (*one Common purpose*) dari keberadaan perum Bulog diharapkan dapat mencerminkan keyakinan atau nilai organisasi serta memberikan makan kepada setiap karyawan Perum Bulog sehingga mampu menyatukan organisasi dan membangun komitmen bersama. Dengan visi sebagaimana diatas, misi yang dinilai paling tepat untuk Perum Bulog adalah **“Memenuhi Kebutuhan Pangan Pokok Rakyat”**.

Dalam misi terkandung semangat yang diharapkan dapat diinternalisasi oleh seluruh karyawan dan Perum Bulog bertanggung jawab untuk mensejahterakan rakyat melalui pemenuhan kebutuhan pangan pokok. Misi ini juga menggamarkan cakupan pangan yang menjadi domain Perum Bulog, yaitu pangan pokok.⁷⁰

4.1.3 Tugas Perum Bulog

Tugas publik Perum Bulog merupakan amanat dari Inpres No. 5 Tahun 2015 tentang kebijakan pengadaan gabah dan Penyaluran beras oleh pemerintah, yang merupakan intervensi pemerintah dalam perberasan nasional untuk memperkuat ketahanan pangan. Ketiga tugas publik Perum Bulog tersebut saling terkait dan memperkuat satu sama lain sehingga dapat mewujudkan ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh.

Ketiga tugas tersebut adalah pertama, melakukan kebijakan pembelian gabah/beras dalam negeri dengan ketentuan Harga Pembelian Pemerintah (HPP). Kegiatan ini diwujudkan dalam bentuk pengadaan gabah dan beras dalam negeri oleh perum Bulog . tugas kedua, menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan

70

<http://www.google.co.id/search?q=struktur+organisasi+bulog+dan+tugasnya>, diakses pada hari selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 19.00.

program raskin. Sedangkan tugas ketiga, menyediakan dan menyalurkan beras untuk menjaga stabilitas harga beras, menanggulangi keadaan darurat, bencana, dan rawan pangan. Kegiatan ketiga ini dilaksanakan Perum Bulog dalam bentuk pengelolaan Cadangan Beras Pemerintah (CBP).⁷¹

4.1.4 Fungsi Perum Bulog

Perum Bulog sebagai Lembaga Negara dapat memainkan beberapa peranan penting yang dapat mewujudkan swasembada pangan. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Perum Bulog menyelenggarakan fungsinya seperti:

- a. Menjadi penyedia data pangan yang efektif dan efisien. Perum Bulog dapat memonopoli kebutuhan pangan. Monopoli menjadikan Perum Bulog dapat menguasai komoditas pangan seperti gabah atau beras.
- b. Menyediakan stok pangan nasional. Gudang-gudang Perum Bulog dapat dijadikan sebagai tempat persediaan pangan nasional. Gudang-gudang Perum Bulog tersedia pada setiap daerah mampu memainkan peran sebagai penjaga stok pangan nasional dengan membeli komoditas pangan dari petani dan melakukan penyimpanan agar

⁷¹ <http://www.bulog.co.id/sekilas.php>, diakses padahari selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 19.00.

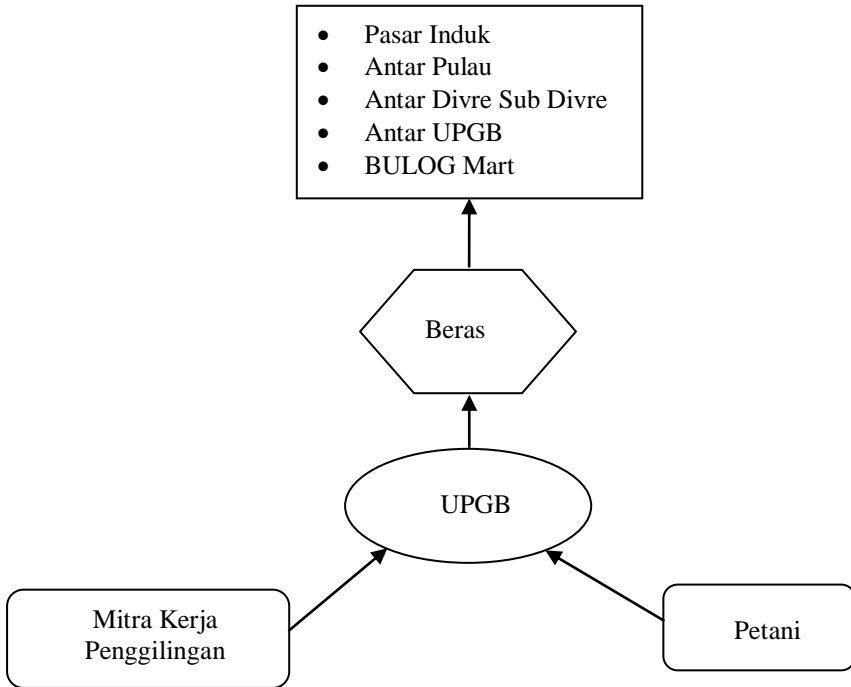
komoditas tersebut dapat digunakan pada saat masa paceklik.

- c. Menstabilkan harga pangan nasional. Ketidakstabilan harga di Indonesia sering terjadi karena produksi pangan terjadi secara musiman. Harga pangan sangat rendah pada saat panen dan harga pangan tinggi pada saat paceklik. Komoditas pangan tidak selayaknya mengalami fluktuasi harga yang terlalu tinggi.⁷²

4.1.5 Unit Pengelolaan Gabah Beras (UPGB) Perum Bulog

Penanganan pasca panen padi merupakan upaya sangat strategis dalam rangka mendukung peningkatan produksi padi. Kontribusi penanganan pasca panen padi diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan memberi jaminan kualitas gabah dan beras hasil keluaran sesuai standar mutu yang dipersyaratkan. Kegiatan pasca panen meliputi pemanenan, pengeringan, penyimpanan, penggilingan, pengemasan, dan penyimpanan. Dalam hal ini, perum Bulog dapat mengambil peran yang besar setelah tahap pemanenan untuk mengelola gabah menjadi beras yang berkualitas.

⁷² <http://thechangemaker.wordpress.com/2010/05/12/mengembalikan-bulog-menuju-swasembada-pangan>, diakses pada Selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 19.10.



Penggilingan padi merupakan pusat pertemuan antara produksi, pasca panen, pengolahan dan pemasaran gabah/beras sehingga merupakan mata rantai penting dalam suplai beras nasional yang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan beras, baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mendukung ketahanan pangan nasional dan mewujudkan kedaulatan pangan nasional.

Unit Pengelolaan Gabah Beras (UPGB) merupakan unit pabrikasi gabah/beras yang dibentuk untuk mendukung kegiatan penyerapan beras dalam negeri Bulog, baik untuk

kepentingan pelayanan publik maupun komersial. Sebagaimana tercantum dalam PD-11/DS200/06/2012, UPGB mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan usaha industri pangan khususnya perberasan beserta mata rantai aktivitasnya secara terintegrasi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya secara efektif, efisien, dan sinergis sehingga mampu meningkatkan pertumbuhan usaha untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

UPGB memperoleh bahan baku Gabah Kering Panen (GKP), Gabah Kering Giling (GKG), dan beras dari petani/kelompok tani/Gapoktan dan mitra kerja penggilingan. Hasil proses produksi UPGB berupa beras medium dengan kualitas PSO BULOG dipasarkan ke PSO sedangkan kualitas medium lainnya dan premium dipasarkan ke pasaran umum seperti pasar induk, antar pulau, antar divre sub divre, antar UPGB, dan Bulog mart.⁷³

4.1.6 Struktur Organisasi Perum Bulog

Struktur organisasi adalah suatu hubungan antar bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kerja sama. Dengan adanya struktur organisasi yang baik maka akan tercipta hubungan kerja sama

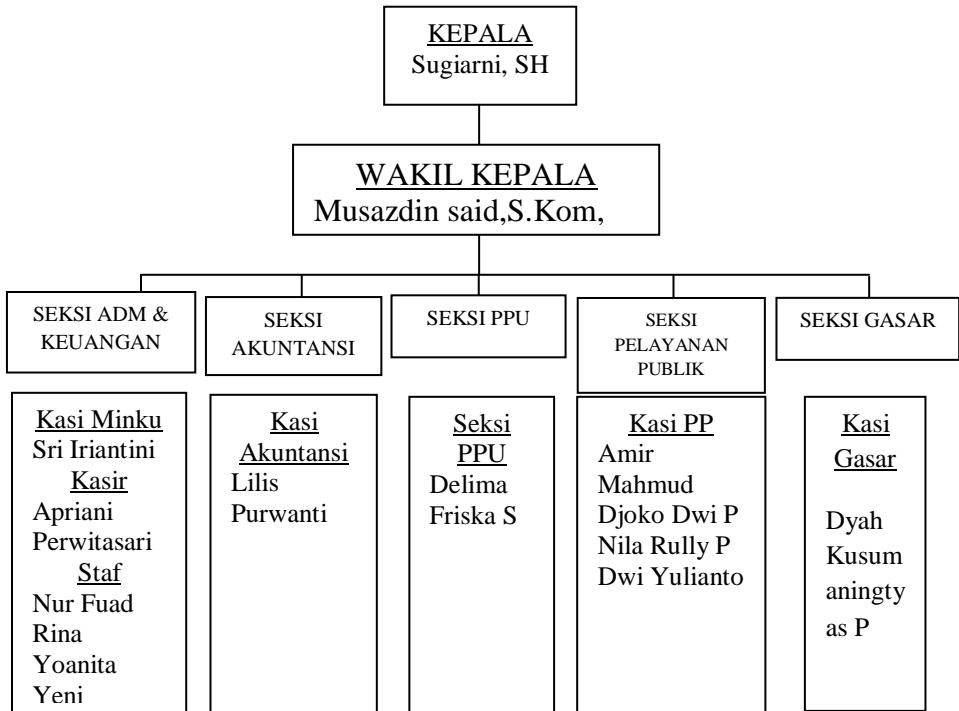
⁷³ <http://www.bulog.co.id/sekilas.php>, diakses pada hari selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 19.20.

yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Gudang perum Bulog adalah unit instalasi yang dipergunakan untuk menyimpan barang komoditi perum Bulog dalam pengelolaannya baik secara administratif maupun operasional dilakukan oleh divre, sub divre, dan Kansilo. Gudang perum Bulog dipimpin oleh seorang kepala gudang. Perum Bulog mempunyai tugas melakukan urusan pemasukan, penyimpanan, perawatan, dan pengeluaran barang komoditi perum Bulog serta administrasi keuangan sumber daya manusia dan ketatausahaan.⁷⁴

Daftar Struktur Organisasi pada Perum Bulog Sub Divre
1 Semarang⁷⁵

⁷⁴ [http://www.google.co.id/search?q= struktur+organisasi+ bulog+ dan+ tugasnya](http://www.google.co.id/search?q=struktur+organisasi+bulog+dan+tugasnya), diakses pada hari selasa, tanggal 01 September 2015 Pukul 20.00.

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Sri Iriantini, sebagai KASI Minku Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang, pada hari selasa, 01 September 2015.



4.2 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang sebagai berikut:

4.2.1 Berdasarkan jenis kelamin

Adapun jenis kelamin responden pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang adalah:

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Prosentase(%)
Laki-laki	20	62.5%
Perempuan	12	37.5
Jumlah	32	100%

Sumber: data primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 20 orang atau 62.5%, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau 37.5%. dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang berdominan karyawan laki-laki

4.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Dari penelitian mengenai pendidikan karyawan berdasarkan kuesioner dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pendidikan	Prosentase(%)
SMA	5	15.6%
Sarjana	27	84.4%
Jumlah	32	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah sarjana, yaitu 27 orang atau 84.4%, sedangkan sisanya adalah SMA sebanyak 5 orang atau 15.6%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak lulusan S1, sehingga mendukung Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3 Berdasarkan Usia

Usia berkaitannya dengan perilaku dilokasi kerja biasanya sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dari penelitian mengenai usia berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 32 karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang adalah :

Tabel 4.3
Berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
20-30	10	31.3%
31-40	12	37.5%
41-50	5	15.6%
>50	5	15.6%
Jumlah	32	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar responden berusia 31-40 dengan jumlah 12 orang atau 37.5%, usia 20-30 berjumlah 10 orang atau 31.3%, usia 41-50 berjumlah 5 orang atau 15.6%, dan usia >50 berjumlah 5 orang atau 15.6%. Dapat disimpulkan bahwa usia responden terbanyak pada 30-40 tahun sebesar 37,5%, menunjukkan karyawan Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang tergolong dalam usia produktif. Karyawan dengan usia produktif tersebut sangat mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

4.2.4 Berdasarkan Jabatan

Dari penelitian mengenai jabatan karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang, berdasarkan kuesioner dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1	Kepala	1	3,125%
2	Wakil Kepala	1	3,125%
3	Kepala Seksi Dan Staf Administrasi dan Keuangan	5	15,625%
4	Tata Usaha	2	6,25%
5	Kepala Seksi Akuntansi	1	3,125%
6	Kepala Seksi dan Staf	5	15,625%

	Perencanaan dan Pengembangan Usaha		
7	Kasi dan Staf Pelayanan Publik	11	34,375%
8	Kepala Seksi Harga Pasar	1	3,125%
9	Security	3	9,375%
10	Cleaning Service	2	6,25%
	Jumlah	32	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa ada beberapa jabatan antara lain: kepala ada 1 orang atau 3,125%, wakil kepala ada 1 orang atau 3,125%, kepala seksi dan staf administrasi dan keuangan ada 5 orang atau 15,625%, Tata usaha ada 2 orang atau 6,25%, kepala seksi akuntansi ada 1 orang atau 3,125%, kepala seksi dan staf perencanaan dan pengembangan usaha ada 5 orang atau 15,625%, kepala seksi dan staf pelayanan publik ada 11 orang atau 34,375%, kepala seksi harga pasar ada 1 orang atau 3,125%, security ada 3 orang atau 9,375%, dan cleaning service ad 2 orang atau 6,25%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah kepala seksi dan staf pelayanan publik sebesar 34,375%, sehingga pekerjaan yang paling banyak pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang.

4.3 Deskriptif Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan pengembangan karyawan sebagai variabel bebas (independen) dan

prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Adapun responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan perum Bulog sub divre 1 Semarang. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item pertanyaan	Total							
		SS	%	S	%	TS	%	STS	%
X1	M1	13	40,63	19	59,375	0	0	0	0
	M2	18	56,25	12	37,5	2	6,25	0	0
	M3	13	40,63	19	59,375	0	0	0	0
	M4	13	40,63	18	56,25	1	3,125	0	0
	M5	13	40,63	19	59,375	0	0	0	0
X2	P6	13	40,63	19	59,375	0	0	0	0
	P7	18	56,25	12	37,5	2	6,25	0	0
	P8	14	43,75	18	56,25	0	0	0	0
	P9	14	43,75	15	46,875	3	9,375	0	0
	P10	7	21,88	17	53,125	8	25	0	0
Y	PK11	13	40,63	19	59,375	0	0	0	0
	PK12	18	56,25	13	40,625	1	3,125	0	0
	PK13	13	40,625	19	59,375	0	0	0	0
	PK14	17	53,125	14	43,75	1	3,125	0	0
	PK15	7	21,88	17	53,125	8	25	0	0

Sumber: data primer yang diolah, 2015

4.3.1 Motivasi

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi item pernyataan pertama, 40,63% responden sangat setuju bahwa perusahaan telah melakukan motivasi

terhadap para karyawan melalui pemenuhan kebutuhan fisik, dan 59,375% responden menyatakan setuju.

Pada item pernyataan kedua, sebanyak 56,25% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan telah menerapkan pemenuhan keamanan bagi semua karyawan, 37,5% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 6,25% menyatakan tidak setuju.

Dalam item pernyataan ketiga sebanyak 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas yang diberikan karyawan sangatlah memadai, dan 59,375% menyatakan setuju.

Item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa 40,63% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan, 56,25% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 3,125% menyatakan tidak setuju.

Item pernyataan yang terakhir indikator motivasi 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi masing-masing, dan 59,375% menyatakan setuju.

4.3.2 Pengembangan Karyawan

Pada item pernyataan keenam 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan

yang dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja, dan 59,375% menyatakan setuju.

Pernyataan item yang ketujuh menunjukkan bahwa 56,25% responden sangat setuju bahwa pelatihan kepribadian maupun administrasi selalu diberikan kepada karyawan, 37,5% menyatakan setuju, dan 6,25% menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan kedelapan 43,75% menyatakan sangat setuju bahwa sarana pendukung yang digunakan karyawan sangat memadai, dan 56,25% menyatakan setuju.

Pada pernyataan kesembilan 43,75% menyatakan sangat setuju bahwa peserta latihan dan pendidikan dibagi sesuai dengan job masing-masing, 46,875% menyatakan setuju, dan 9,375% menyatakan tidak setuju.

Pernyataan terakhir pada pengembangan karyawan 21,88% responden menyatakan sangat setuju bahwa peserta pelaksanaan pelatihan selalu berperan aktif, 53,125% menyatakan setuju, dan sisanya 25% menyatakan tidak setuju.

4.3.3 Prestasi Kerja

Pada item pernyataan kesebelas 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu cermat dalam menyelesaikan tugas, dan 59,375% menyatakan setuju.

Pada item pernyataan kedua belas 56,25% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan

sesuai prosedur yang ditetapkan, 40,63% menyatakan setuju, dan 3,125% menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga belas 40,63% responden sangat setuju bahwa karyawan selalu menekuni pekerjaan yang dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja, dan 59,375% menyatakan setuju.

Pada item pernyataan keempat belas 53,13% responden sangat setuju bahwa karyawan selalu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu dengan baik, 43,75% menyatakan setuju, dan 3,125% menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan terakhir prestasi kerja 21,88% responden sangat setuju bahwa karyawan selalu berkreaitifitas yang dapat membantu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, 53,125% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 25% menyatakan tidak setuju.

4.4 Analisis Data dan Interpretasi Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, di mana keseluruhan variabel penelitian dengan 15 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($df = n-2 = 32-2 = 30$), didapat r tabel = 0,349.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali,2005). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti, maka hasil pengujian validitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Kode Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
1	motivasi (X1)	M1	0,885	> 0,349	Valid
2		M2	0,517	> 0,349	Valid
3		M3	0,885	> 0,349	Valid
4		M4	0,562	> 0,349	Valid
5		M5	0,885	> 0,349	Valid
6	pengembangan karyawan (X2)	P6	0,739	> 0,349	Valid
7		P7	0,649	> 0,349	Valid
8		P8	0,573	> 0,349	Valid
9		P9	0,600	> 0,349	Valid
10		P10	0,610	> 0,349	Valid
11	prestasi kerja karyawan (Y)	PK11	0,768	> 0,349	Valid
12		PK12	0,574	> 0,349	Valid
13		PK13	0,697	> 0,349	Valid
14		PK14	0,567	> 0,349	Valid
15		PK15	0,613	> 0,349	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa

keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Semakin tinggi reliabilitas instrumen, menunjukkan hasil ukur yang membuat instrumen tersebut akan mendapatkan hasil yang sama atau konsisten digunakan beberapa kali mengukur pada objek yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Hasil pengujian ini dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,78	> 0,60	Reliabel
2	Pengembangan (X2)	0,612	> 0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,626	> 0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2015

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), ini artinya menunjukkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada variabel dependen (Y) akibat perubahan pada variabel independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh hasil dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	.556		1.481	.149
	motivasi	.136	.061	.147	2.232	.033
	Pengembangan	.821	.063	.854	12.952	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,823 + 0,136 X_1 + 0,821 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,823. Artinya jika variabel motivasi dan pengembangan karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian, maka prestasi kerja karyawan masih meningkat sebesar 0,823%. Hal ini

disebabkan ada pengaruh lain selain motivasi dan pengembangan karyawan.

- b. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,136 adalah positif. Artinya bila motivasi dalam hal kebutuhan-kebutuhan karyawan bertambah 1% maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,136%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karyawan (X_2) sebesar 0,821 adalah positif. Artinya bila pelatihan dan pendidikan karyawan terjadi peningkatan 1%, maka pengembangan karyawan akan meningkat 0,821%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap prestasi kerja (dalam uji t) dan pengaruh faktor-faktor motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (dalam uji F).

4.4.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (t test)

Uji t ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji t dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan pada t hitung. Secara terperinci t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Dari tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel motivasi 0,136, untuk variabel pengembangan 0,821 dengan konstanta sebesar 0,823 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,823 + 0,136 X_1 + 0,821X_2 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16..0 diperoleh sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan t hitung 2,232 dan p value (sig) sebesar 0,033 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre semarang. Bahwa hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang”

Nilai beta dalam unstandarized coeffisein variabel motivasi menunjukkan angka 0,136, yang artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka volume prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,136 dan karena koefisiennya positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil uji empiris pengaruh antara pengembangan dan prestasi kerja karyawan menunjukkan t hitung 12,952 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa pengembangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Bahwa hasil hipotesis 2 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang”.

Nilai beta dalam unstandarized coeffisein variabel pengembangan menunjukkan angka sebesar 0,821, yang artinya jika pengembangan mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,821. Karena

koefisiennya positif artinya terdapat hubungan positif antara pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.4.2 Hasil uji pengaruh simultan (F test)

Uji simultan bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “ terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang”.

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 429,832 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%.

Tabel 4.9
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.583	2	48.792	429.832	.000 ^a
	Residual	3.292	29	.114		
	Total	100.875	31			

a. Predictors: (Constant), pengembangan, motivasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Hal ini berarti variabel independen antara motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis nol menyatakan “ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang” tidak sanggup diterima yang berarti menerima hipotesis alternative yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang”.

4.4.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase perubahan atau variasi dari variabel dependen dan variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari *R square* pada analisis regresi berganda.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.967	.965	.33692	2.009

a. Predictors: (Constant), pengembangan, motivasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *R Square* sebesar 0,967. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi dan pengembangan karyawan dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang adalah sebesar 96,7%, sementara sisanya 3,3% (100% - 96,5%), prestasi kerja karyawan terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan peneliti lebih lanjut terkait dengan topik ini.

4.4.5 Uji Asumsi Klasik

4.4.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabelindependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai tolerance dan VIF maka semakin

mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis tolerance dan VIF dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.259	3.863
Pengembangan	.259	3.863

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

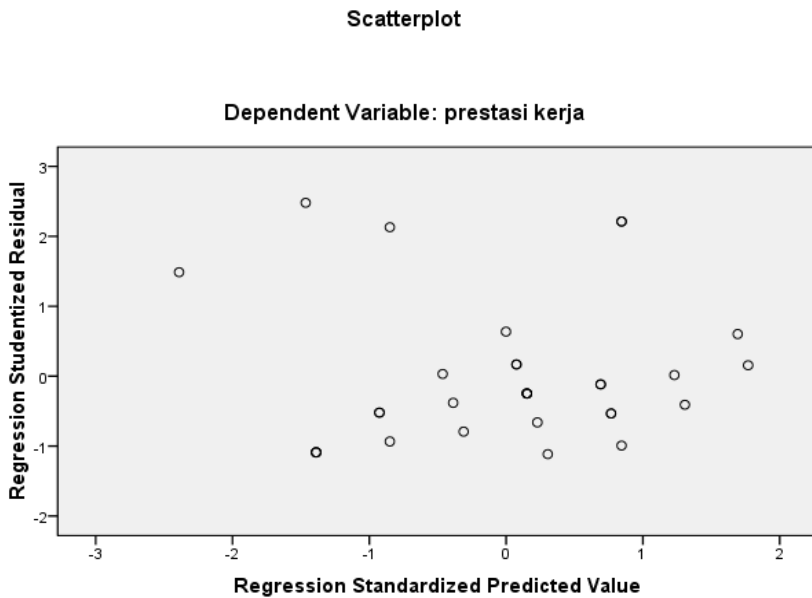
Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen sebesar 0,259 menunjukkan bahwa angka ini lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 3,863 menunjukkan bahwa angka ini kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas beryujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola pada grafik Scatterplot dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



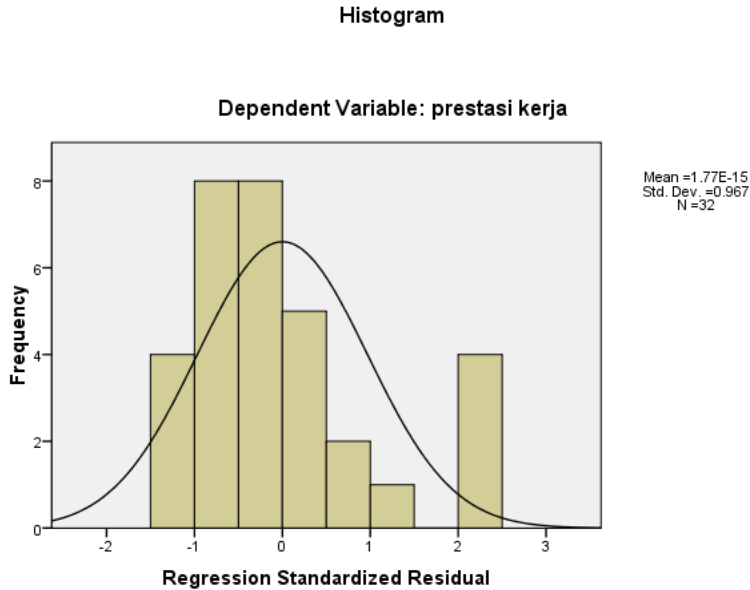
Sumber : data yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Berdasarkan pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini, dapat diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi tingkat prestasi karyawan berdasarkan masukan variabel independen (motivasi dan pengembangan karyawan).

4.4.5.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005). Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis SPSS versi 16.0 dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas



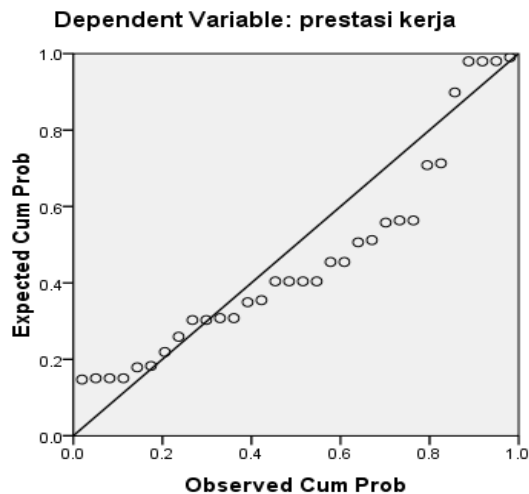
Sumber: data primer yang dolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Dengan melihat tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak menceng (*skewnes*) ke kanan atau ke kiri.

Gambar 4.2

Grafik *Normal Probability Plot* Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Selain grafik histogram, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Pada grafik *normal probababilitas plot* di atas terlihat titik-titik menyebar menghimpit di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,349 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Sehingga dapat dilihat dari nilai cronbach alpha hasil pengujian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut: motivasi (X1) sebesar 0,780, pengembangan karyawan (X2) sebesar 0,612, dan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,626.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada perum Bulog sub divre 1 semarang (p value $< 0,05$). Motivasi merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan pertama, variabel motivasi 40,63% responden sangat setuju bahwa perusahaan telah melakukan motivasi terhadap para karyawan melalui pemenuhan kebutuhan fisik, dan 59,375% responden menyatakan setuju. Pada item pernyataan kedua, sebanyak 56,25% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan telah menerapkan pemenuhan keamanan bagi semua karyawan, 37,5% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 6,25% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan ketiga sebanyak 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas yang diberikan karyawan sangatlah memadai, dan 59,375% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa 40,63% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan, 56,25% menyatakan setuju, dan sisanya sebesar 3,125% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan yang terakhir indikator motivasi 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi masing-masing, dan sisanya sebesar 59,375% menyatakan setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan prosentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa satu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja

karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dengan ditunjukkan p value 0,033 yang lebih kecil dari 5% sehingga pada variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 32 responden karyawan perum Bulog sub divre 1 semarang adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dan menerima H_1 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang.

Hasil penelitian uji pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang dalam jawaban responden mengenai 5 pertanyaan yang telah dijawab. Pada item pernyataan 40,63% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja, dan 59,375% menyatakan setuju. Pernyataan item 56,25% responden sangat setuju bahwa pelatihan kepribadian maupun administrasi selalu diberikan kepada karyawan, 37,5% menyatakan setuju, dan 6,25% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan 43,75% responden menyatakan sangat setuju bahwa sarana pendukung yang digunakan karyawan sangat memadai, dan 56,25%

menyatakan setuju. Pada pernyataan 43,75% responden menyatakan sangat setuju bahwa peserta latihan dan pendidikan dibagi sesuai dengan job masing-masing, 46,875% menyatakan setuju, dan 9,375% menyatakan tidak setuju. Pernyataan item terakhir pada pengembangan karyawan 21,88% responden menyatakan sangat setuju bahwa peserta pelaksanaan pelatihan selalu berperan aktif, 53,125% menyatakan setuju, dan sisanya 25% menyatakan tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel pengembangan karyawan masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas sangat setuju dan setuju dengan prosentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa dua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dengan ditunjukkan p value 0,000 yang lebih kecil dari 5% sehingga pada variabel pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 32 responden karyawan perum Bulog sub divre 1 semarang adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dan menerima H_2 bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang.

Sedangkan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai p value sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang. Dan sekaligus menjawab bahwa hipotesa (H_0) yang berbunyi secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog sub divre 1 semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil pembahasan di atas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang dapat dilihat dari hasil koefisien regresi linier berganda sebesar 0,136. Artinya bila motivasi dalam hal kebutuhan-kebutuhan karyawan bertambah 1% maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,136%.
2. Variabel pengembangan karyawan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang dapat dilihat dari hasil koefisien regresi linier berganda sebesar 0,821. Artinya bila pelatihan dan pendidikan karyawan terjadi peningkatan 1% maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,821%.
3. Variabel motivasi (X1) dan pengembangan karyawan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *R Square* sebesar

0,967. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi dan pengembangan karyawan dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan pada perum Bulog Sub Divre 1 Semarang adalah sebesar 96,7%, sehingga kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang.

5.2 Saran

1. Bagi Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang diharapkan mampu memberikan motivasi dan pengembangan karyawan, dengan menerapkan prinsip-prinsip syari'ah yang sebenarnya, dapat bekerja dengan profesional, selalu tanggap dengan segala kebutuhan karyawan dengan lebih cepat dan tepat, dan selalu melakukan strategi yang lebih intensif dan efektif untuk lebih meningkatkan pengembangan perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Baidan, Nashrudin dan Erwati Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Cris, Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: They Key Concept, Tarj.Elviyola Pawan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Fauzi, Muchamad, *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Semarang: Walisongo pers, 2009.
- Games, Faustino Cardosa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Undip, 2006.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- _____, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Jonathan, Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001.
- Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

- Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Mudyaharjo, Redja, *Filsafat Ilmu Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mursi, Abdul Hamid, *MSDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Musa, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Jakarta: Grafindo Persada, 2006.
- Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Purwanto, S.K, dan Suharyadi, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sarjono, Haryadi, dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Siswanto, H.B, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

Sjafri, Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Sujarweni, V. Wiratna, dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Soewadji, Yusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

_____, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Teguh, Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2011.

<http://www.bulog.co.id/sekilas.php>.

<http://www.google.co.id/search?q=struktur+organisasi+bulog+dan+tu+gasna>.

<http://thechangemaker.wordpress.com/2010/05/12/mengembalikan-bulog-menuju-swasembada-pangan>.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG SUB DIVRE 1 SEMARANG

Hal: Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara karyawan Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Muhamad Baidlowi
Nim : 112411050
Fakultas/Prodi : FEBI/ Ekonomi Islam
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengembangan
karyawan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada Perum Bulog Sub
Divre 1 Semarang.

Mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk berkenan mengisi angket terlampir guna melengkapi data-data penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat. Atas perhatian dan terkabulnya permohonan permohonan ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Kamis, 15 Oktober 2015

Hormat Saya

Muhamad Baidlowi

112411050

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

B. PETUNJUK

Beri tanda X pada jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara:

1. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor : 1
2. Tidak setuju (TS) diberi skor : 2
3. Setuju (S) diberi skor : 3
4. Sangat Setuju (SS) diberi skor : 4

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4
	VARIABLE :MOTIVASI (X1)				
1	Menurut anda, gaji yang diperoleh sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
2	Menurut anda, sarana pendukung dan peralatan yang digunakan dalam bekerja sangat memadai	Sangat tidak memadai	Tidak memadai	Memadai	Sangat memadai
3	Menurut anda, situasi lingkungan kerja di mana saya bekerja adalah baik dan menyenangkan	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik
4	Menurut anda, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat memberikan motivasi kerja karyawan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
5	Menurut anda, atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4
	VARIABLE : PENGEMBANGAN (X2)				
1	Menurut anda, pihak Bulog memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
2	Menurut anda, pelatihan kepribadian maupun administrasi selalu diberikan oleh pimpinan kepada karyawan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
3	Menurut anda, Sarana pendukung dan peralatan yang saya gunakan dalam bekerja sangat memadai	Sangat tidak memadai	Tidak memadai	Memadai	Sangat memadai
4	menurut anda, peserta yang sudah mengikuti pelatihan dan pendidikan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
5	Menurut anda, materi yang diberikan pelatih/pengajar dalam praktek pelatihan dan pendidikan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang saya kerjakan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4
	VARIABLE : PRESTASI KERJA (Y)				
1	Saya tidak pernah membuat kesalahan dan cermat dalam menyelesaikan tugas	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
3	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
4	Saya menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu dengan baik	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
5	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN 2. Distribusi Jawaban Responden

R	Motivasi (X1)					Pengembangan (X2)					Prestasi Kerja (Y)					ΣX1	ΣX2	ΣY
	M1	M2	M3	M4	M5	P1	P2	P3	P4	P5	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	20	18	19
2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	17	17	17
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	15	16	16
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	19	18	18
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	18	17	17
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	17	17	17
8	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	16	16	16
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	16	15	16
10	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	18	18	18
11	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	16	17	17
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	17	17	17
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	20	18	19
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	17	17	17
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	19	17	17
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	15	15
19	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	18	18	18
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	20	19	19
21	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	14	12	13
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	15	14	14
23	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	16	17	17
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	20
25	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	15	14	14
26	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	17	16	16
27	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	14	14	15
28	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	15	17	17
29	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	19	18	18
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	15	14	14
31	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	19	19	19
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	20	18	18

LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas

1. Validitas Motivasi

Correlations

	VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	motivasi
VAR00001 Pearson Correlation	1	.156	1.000**	.248	1.000**	.885**
Sig. (2-tailed)		.394	.000	.171	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00002 Pearson Correlation	.156	1	.156	.281	.156	.517**
Sig. (2-tailed)	.394		.394	.119	.394	.002
N	32	32	32	32	32	32
VAR00003 Pearson Correlation	1.000**	.156	1	.248	1.000**	.885**
Sig. (2-tailed)	.000	.394		.171	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00004 Pearson Correlation	.248	.281	.248	1	.248	.562**
Sig. (2-tailed)	.171	.119	.171		.171	.001
N	32	32	32	32	32	32
VAR00005 Pearson Correlation	1.000**	.156	1.000**	.248	1	.885**
Sig. (2-tailed)	.000	.394	.000	.171		.000
N	32	32	32	32	32	32
Motivasi Pearson Correlation	.885**	.517**	.885**	.562**	.885**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	
N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Validitas Pengembangan Karyawan

Correlations

	VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08	VAR000 09	VAR000 10	Pengembang an
VAR00006 Pearson Correlation	1	.156	.810**	.053	.503**	.739**
Sig. (2-tailed)		.394	.000	.775	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00007 Pearson Correlation	.156	1	.000	.834**	-.037	.649**
Sig. (2-tailed)	.394		1.000	.000	.839	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00008 Pearson Correlation	.810**	.000	1	-.178	.409*	.573**
Sig. (2-tailed)	.000	1.000		.331	.020	.001
N	32	32	32	32	32	32
VAR00009 Pearson Correlation	.053	.834**	-.178	1	.024	.600**
Sig. (2-tailed)	.775	.000	.331		.894	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00010 Pearson Correlation	.503**	-.037	.409*	.024	1	.610**
Sig. (2-tailed)	.003	.839	.020	.894		.000
N	32	32	32	32	32	32
Pengemba ngan	.739**	.649**	.573**	.600**	.610**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Correlations

	VAR000 11	VAR000 12	VAR000 13	VAR000 14	VAR000 15	prestasi kerja
VAR00011 Pearson Correlation	1	.125	.870**	.057	.503**	.768**
Sig. (2-tailed)		.497	.000	.757	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00012 Pearson Correlation	.125	1	.011	.851**	-.120	.574**
Sig. (2-tailed)	.497		.954	.000	.512	.001
N	32	32	32	32	32	32
VAR00013 Pearson Correlation	.870**	.011	1	-.057	.503**	.697**
Sig. (2-tailed)	.000	.954		.757	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32
VAR00014 Pearson Correlation	.057	.851**	-.057	1	-.041	.567**

	Sig. (2-tailed)	.757	.000	.757		.824	.001
	N	32	32	32	32	32	32
VAR00015	Pearson Correlation	.503**	-.120	.503**	-.041	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.003	.512	.003	.824		.000
	N	32	32	32	32	32	32
prestasi kerja	Pearson Correlation	.768**	.574**	.697**	.567**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	74.4
	Excluded ^a	11	25.6
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

2. Variabel Pengembangan Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	74.4
	Excluded ^a	11	25.6
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

3. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	74.4
	Excluded ^a	11	25.6
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

LAMPIRAN 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.823	.556		1.481	.149
	motivasi	.136	.061	.147	2.232	.033
	pengembangan	.821	.063	.854	12.952	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

LAMPIRAN 6. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.583	2	48.792	429.832	.000 ^a
	Residual	3.292	29	.114		
	Total	100.875	31			

a. Predictors: (Constant), pengembangan, motivasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

LAMPIRAN 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.967	.965	.33692	2.009

a. Predictors: (Constant), pengembangan, motivasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

LAMPIRAN 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
motivasi	.259	3.863
pengembangan	.259	3.863

a. Dependent Variable: prestasi kerja

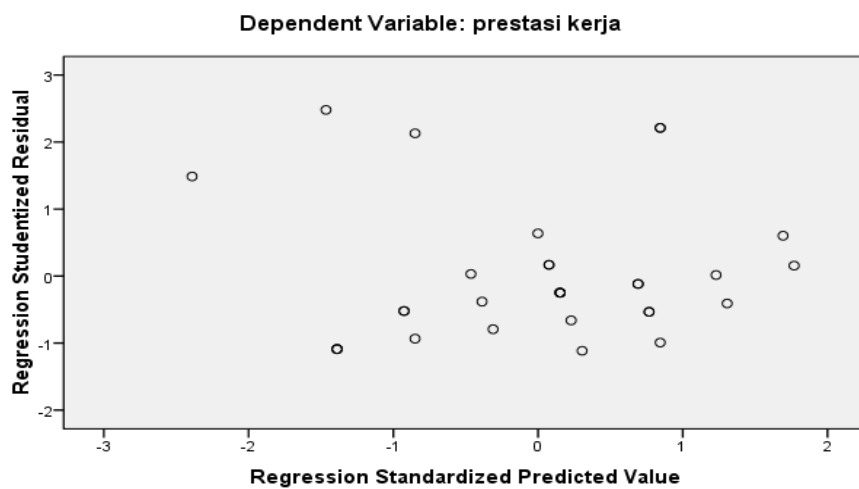
LAMPIRAN 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.5713	19.9511	16.8125	1.77422	32
Std. Predicted Value	-2.390	1.769	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.065	.174	.099	.028	32
Adjusted Predicted Value	12.4143	19.9435	16.8030	1.78086	32
Residual	-.35325	.78726	.00000	.32587	32
Std. Residual	-1.048	2.337	.000	.967	32
Stud. Residual	-1.115	2.480	.013	1.031	32
Deleted Residual	-.39933	.88679	.00949	.37087	32
Stud. Deleted Residual	-1.120	2.745	.039	1.086	32
Mahal. Distance	.197	7.343	1.937	1.685	32
Cook's Distance	.000	.270	.048	.087	32
Centered Leverage Value	.006	.237	.062	.054	32

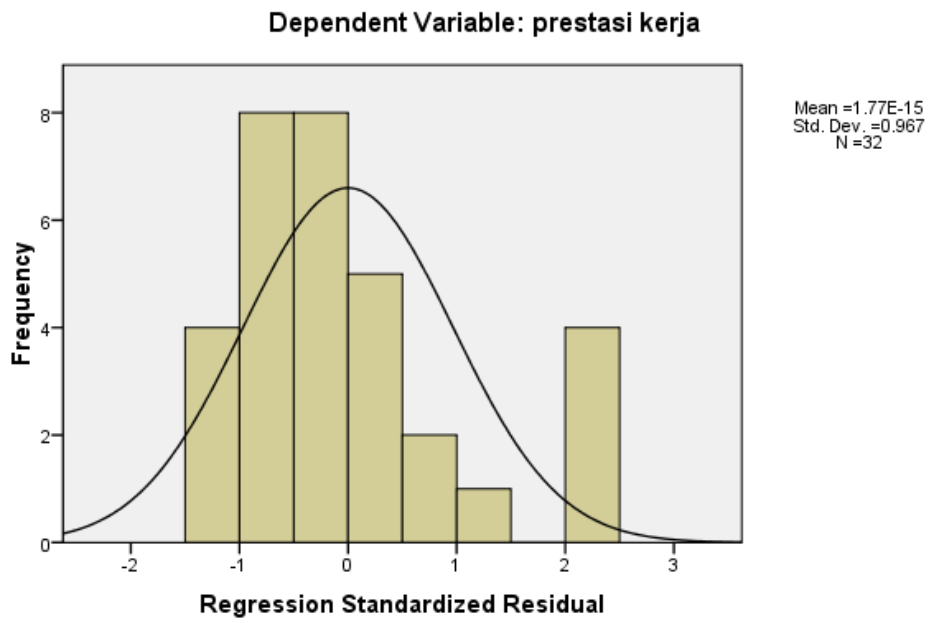
a. Dependent Variable: prestasi kerja

Scatterplot

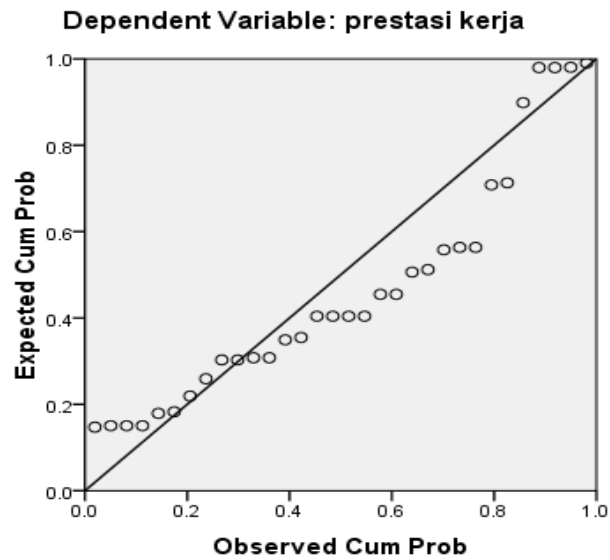


LAMPIRAN 10. Hasil Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





BULOG

PERUM BULOG
Kantor Subdivre Semarang
Jl. Siliwangi No. 289
Semarang 50145
Telp. : (024) 7605160
Fax. : (024) 7603354

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN RISET

No. SK-45 /11A04/11 /2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUGIARNI, SH
Golongan : XIII / IV-A
Jabatan : Kepala Perum Bulog Sub Divre I Semarang

Menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMAD BAILOWI
NIM : 112411050/S.I/IX
Jurusan : Ekonomi Islam.
Alamat : Desa Gaji RT.02/03
Kecamatan Guntur Kab. Demak.
Status : Mahasiswa Ekonomi Islam Program S.1
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melaksanakan Riset di Perum Bulog Sub Divre Semarang pada tanggal 01 September 2015 sampai dengan 05 September 2015, guna penyusunan Skripsi dengan judul " Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Subdivre Semarang".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 27 November 2015

Perum Bulog Sub Divre I Semarang


SUGIARNI, SH
Kepala



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fnx. 7601293 Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

N a m a : MUHAMMAD BAIDLOVI

N I M : 112 911250

Fak./Jur./Prodi : SYARIAH / EKOTRIM ISLAM

telah mengikuti Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGEMBAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh

IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

L U L U S

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

An. Rektor
Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyim Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **MUHAMMAD BAILOWI**

NIM : **112411050**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung dengan nilai :

.....**80**..... (.....**4,0 /A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015

Ketua,



Dr. H. Sholihan, M. Ag.

NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama Lengkap : Muhamad Baidlowi
NIM : 112411050
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 10 September 1993
Alamat : Desa Gaji RT 02/03
Kec. Guntur Kab. Demak
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Telepon/HP : 082135892491
Email : dhowibay@gamil.com

B. Pendidikan

1. Pendidikan Formal

1999-2005 : SD N Gaji 1 Guntur Demak
2005-2008 : MTS Sultan Fatah Gaji Guntur Demak
2008-2011 : MA Miftahul Ulum Ngemplak Mranggen
Demak
2011-2015 : S1 Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo
Semarang

2. Pendidikan Non Formal

1999-2005 : Madrasah Diniyyah Assalafiyah Gaji Guntur
Demak

C. Pengalaman Organisasi

2011 : Anggota PMII Rayon Syari'ah IAIN Walisongo
Semarang
Anggota PKM Binora Syari'ah IAIN Walisongo
Semarang
2013 : Koordinator Devisi Tenis Meja PKM Binora Syari'ah
IAIN Walisongo Semarang

Semarang, 23 November 2015

Muhamad Baidlowi
112411050

BIODATA DIRI

Nama Lengkap : Muhamad Baidlowi
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 10 September 1993
NIM : 112411050
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Nama Orang Tua
Bapak : Muzazin (Alm)
Ibu : Musyarofah
Alamat : Desa Gaji RT 02/03 Kec. Guntur
Kab. Demak
Pekerjaan : Tani

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2015

Muhamad Baidlowi
112411050