

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi maka hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Berbagai organisasi, lembaga, dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi pada organisasi salah satunya adalah meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan suatu tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan organisasi. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berlaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi Rama (2018).

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kinerja adalah karyawan akan mendapatkan pengalaman dan keahlian karyawan di bidang yang diinginkannya. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah karena tidak semua karyawan suka dengan pekerjaan dan posisi yang baru ditawarkan oleh manajemen dalam program rotasi pekerjaan. Mereka dapat beranggapan bahwa kebijakan tersebut malah akan mengacaukan pekerjaan mereka sendiri.

Salah satu masalah kinerja yang rendah terjadi pada karyawan salah satu perusahaan yaitu PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah Perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan dan sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No. 114/kep/1967. Tahun 2003, status Perum Bulog menjadi BUMN.

Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan,

perdagangan komoditi pangan usaha eceran. Peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang ada saat ini sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang maksimal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Dalam usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perlu didukung oleh adanya kinerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap enam bulan sekali kemudian di rata-ratakan dalam setiap tahun untuk mengetahui apakah pencapaian kinerja karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan kriteria penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan data mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT.Perum Bulog Divisi Regional Lampung

Tahun	PT.Perum Bulog Divisi Regional Lampung	
	KPI	Keterangan
2017	74.51	Cukup
2018	83.00	Baik
2019	79.79	Baik
2020	76.09	Baik
2021	80.04	Baik
Rata-Rata	78.68	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data PT. Perum Bulog Divisi Regional 2022

Data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk perusahaan PT. Perum Bulog memiliki nilai rata-rata KPI (*Key Performance Indicator*) berada pada tingkat baik, namun nilai KPI karyawan tersebut masih belum optimal. Karena nilai rata-rata KPI menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh belum sesuai dengan nilai yang diinginkan perusahaan yaitu nilai sangat baik berada pada nilai 85%.

Nilai KPI pada tahun 2017-2021 mengalami fluktuatif, terjadi peningkatan pada tahun 2017 sebesar 8.49%, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan sebesar 3,21% dan 3,70%, serta mengalami peningkatan pada

tahun 2020 sebesar 3,95%, namun perolehan nilai KPI sebesar 80,04 tersebut terbilang kecil dibandingkan dengan pencapaian tahun 2018, yaitu sebesar 83.00.

Dalam hal ini karyawan Perum BULOG Divisi Regional Lampung diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik untuk di tunjukan kepada perusahaan. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Berdasarkan hasil survey awal yang diberikan kepada 30 karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung, dimana penyebaran kuesioner survey awal ini dimana terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Yaitu Karyawan Perum Bulog sudah mengerjakan pekerjaan atau tugasnya sesuai standar yang diharapkan, Para karyawan Perum Bulog sudah menerima insentif kerja dengan baik, sesuai jabatan, dan tanggung jawabnya, Pemberian insentif kerja berupa fasilitas kerja di Perum Bulog sudah sangat baik atau sesuai harapan karyawan, serta Pemberian tugas dalam pekerjaan di Perum Bulog sudah sesuai jobdesk yang diberikan Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang kurang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, stress kerja, kompetensi dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

Dalam permasalahan tersebut, apabila kita mengacu kepada yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan, maka hal tersebut terkait atau berhubungan dengan sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya, seperti tidak cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, tidak menerpakan sikap saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan baik

itu didalam dan diluar kantor yang harapannya antar sesama karyawan dapat saling membantu antara satu dengan yang lain ketika ada pekerjaan yang dinilai dapat dilakukan bersama-sama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan bagi karyawan. Menurut Subawa dalam Awanti (2018), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang dalam meningkatkan situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan dalam meningkatkan pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya kepuasan kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal Kepuasan Kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Sari (2018) menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya dalam meningkatkan pengalaman masa depan. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja reaksi personal dalam melaksanakan tugasnya ditempat kerja. Laksananto (2019) menyebutkan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan yang merupakan hasil persepsinya dalam meningkatkan pekerjaan tersebut.

Sementara itu Kepuasan kerja menurut Suriyana (2020) adalah salah satu alasan meningkatnya kinerja karuawan, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen dalam meningkatkan perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen dalam meningkatkan perusahaan. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan

untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya yang menciptakan perilaku.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang baik bagi perusahaan ataupun individual. Perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu berdampak pada tingkat kehadiran, semangat kerja, keluhan-keluhan karyawan serta masalah personal lainnya. Peneliti melakukan observasi pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan Perum BULOG.

Berdasarkan hasil prariset, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat dari penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah Kepuasan Kerja dengan presentasi sebesar 80% dan faktor kedua adalah kepemimpinan dengan presentase sebesar 70%. Kepuasan kerja yaitu karyawan merasakan tugas yang berlebih atau tidak sesuai dengan porsi dari setiap karyawan, yang disebabkan tugas yang sebelumnya diberikan kepada karyawan belum selesai lalu diberikan lagi tugas baru.

Pemberian tugas yang sesuai dengan porsi dari setiap karyawan merupakan bagian dari insentif non finansial yang bisa didapatkan oleh karyawan selama ada di perusahaan. Selain itu pemberian atau pembagian tugas yang tepat kepada setiap karyawan mampu menciptakan rasa kepuasan kerja dari setiap karyawan kepada perusahaan. Setelah kepuasan kerja tercapai maka akan membuat karyawan bisa memberikan hal lebih terhadap kinerjanya, selain itu

juga untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan.

Berdasarkan hasil observasi, setiap karyawan di Divisi SDM Perum BULOG memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan. Namun dalam praktiknya karyawan sering bekerja melampaui jam kerja yang efektif dikarenakan tidak sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Beban kerja yang berlebih dirasakan oleh karyawan salah satunya bobot kerja bertambah namun SDM tidak bertambah dikarenakan Perum BULOG sudah 2 tahun belum melakukan proses rekrutmen sehingga divisi SDM mengalami kekurangan tenaga kerja. Untuk jam kerja yang telah ditetapkan oleh Perum BULOG mulai jam 07.30 – 16.00 WIB dengan jam istirahat jam 12.00 siang – 13.00 siang. Dari jam kerja yang telah ditetapkan dapat dilihat bahwa karyawan bisa bekerja secara efektif dan target perusahaan dapat tercapai.

Pada kenyataannya, masih ada beberapa karyawan yang masih tetap bekerja sampai 20.00 – 21.00 malam. Tidak hanya itu, beberapa karyawan tersebut banyak yang melewatkan jam makan siang. Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka biasanya makan siang diruangan, dikarenakan mereka harus tetap bekerja agar bisa mencapai suatu target atau bobot kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, para karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mempunyai berbagai alasan. Salah satunya, mereka lebih baik diruangan sampai malam sambil bekerja dibandingkan pulang lebih cepat. Akibat seringnya bekerja melebihi jam kerja yang efektif dan pulang malam, tingkat keterlambatan karyawan Kantor Perum BULOG mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Berdasarkan data sekunder, tingkat persentase

ketidakhadiran mengalami penurunan sedangkan tingkat persentase untuk keterlambatan karyawan Perum BULOG periode 2022 menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu 49.11% untuk keterlambatan datang karyawan Perum BULOG. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga dilihat dari tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung masih tinggi.

Data absensi menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 5 dan Mei yaitu 4 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu 5 dan Mei yaitu 4 karyawan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil survey yang diberikan kepada 30 karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung, dimana terdapat sebuah fenomena yang terjadi, karyawan mengeluhkan jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, ataupun peraturan yang ada di dalam perusahaan. Dimana terkadang jam

pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan, karyawan bisa pulang lebih lama dari jam yang ditetapkan.

Setelah kepuasan kerja tercapai maka akan membuat karyawan bisa memberikan hal lebih terhadap kinerjanya, selain itu juga untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Selain Kepuasan Kerja ada faktor lain dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu Motivasi Berprestasi. Istilah motivasi berprestasi merupakan perpaduan dari dua istilah “motivasi” dan “prestasi” yang membentuk suatu kesatuan makna dan interpretasi.

Menurut Mulia (2019), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Fenomena motivasi berprestasi pada perusahaan ini adalah untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini diartikan dengan adanya motivasi berprestasi karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja secara memuaskan.

Dari hasil pengamatan sementara terhadap beberapa karyawan menunjukkan bahwa kreativitas dan kemandirian dari beberapa karyawan yang masih kurang.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan perlu didukung motivasi berprestasi. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Pengamatan lain menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga sering menunda-nunda pekerjaan dan kebiasaan datang terlambat. Kedisiplinan pada dasarnya kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan sabar akan tugas tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan keahlian manager untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung di jalan Cut Meutia No. 029, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada peneliti ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2022 s.d februari 2023.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut ;

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang ekonomi SDM yang berhubungan dengan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan kinerja Karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung., Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal hal yang membuat kinerja Karyawan membaik.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung”

1.6.2 BAB II Landasan Teori

Berisikan tentang teori teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, pengaruh Motivasi Berprestasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber daya, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

1.6.4 BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.6.5 BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan `bagi pihak bersangkutan.

Daftar Pustaka

Lampiran