

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pengembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menurut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan ke arah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan dalam berbagai hal untuk menghadapi persaingan maka setiap individu harus mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, namaun jika tanpa sumber daya manusia, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa bagusnya tujuan dan rencana organisasi merupakan langkah yang sia- sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan ditelantarkan.

Perum perumnas adalah Perusahaan Umum Perumahan Nasional yang bergerak di bidang usaha pengadaan perumahan rakyat yang di mulai sejak tahun 1950, sehingga pada bulan april 1952 dibentuk Jawatan Perumahan rakyat. Pada

tahun 1963 dibentuk badan perancang perumahan dan pada tahun 1972 diadakan loka karya di Jakarta yang kemudian pada tahun 1974 disusul pembentukan dalam kebijaksanaan Perumahan Nasional (BKPN). Pada tahun ini pula dibuat suatu Badan Usaha Milik Negara dan pada tanggal 18 Juli 1974 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1974 terbentuklah Perum Perumnas yang berkantor pusat di Jakarta yang mempunyai cabang dan proyek terbesar di beberapa provinsi dan kabupaten di Indonesia dengan masing – masing membawahi beberapa kawasan unit pengelola dan sub proyek yang sesuai dengan peraturan dan keputusan direksi Perum Perumnas tersebut.

Perum Perumnas sebagai BUMN yang terbentuk Perusahaan Umum Perumahan Nasional dengan misi utamanya yaitu pelayanan kepada masyarakat serta memupuk keuntungan guna kelangsungan kegiatan usahanya, modal ditentukan oleh menteri keuangan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Tujuan didirikannya Perum Perumnas adalah untuk mengadakan kegiatan produktif dibidang perumahan rakyat dan sarana lingkungan sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah, seperti yang tercantum pada peraturan pemerintah No 29 tahun 1974.

Sasaran pembangunan dalam jangka panjang agar pada setiap keluarga menempati rumah yang layak lingkungan pemukimannya yang sehat dan yang tidak dapat dicapai sekaligus dalam waktu yang singkat, akan tetapi di usahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan yang ada pada masyarakat dan pemerintahan. Sebagai perusahaan yang dalam penyelenggaraannya banyak berhubungan dengan instansi dari pemerintah daerah provinsi, kotamadya,

perusahaan listrik Negara, perusahaan daerah air minum pada waktu melengkapi prasarana dan bank tabungan Negara pada saat melaksanakan akad kredit. Modal perusahaan adalah sebagian dari kekayaan Negara yang di pisahkan jumlahnya. Ditentukan oleh menteri keuangan sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku untuk itu. Perum Perumnas di Bandung makin lama makin berkembang dengan di laksanakan pembangunan perumahan di beberapa lokasi antara lain: (a) Unit Bandung- Antapani (b) Unit Cirebon (c) Unit Ciamis (d) Unit Subang (e) Unit Purwakarta (g) Unit Karawang (h) Unit Sukabumi (i) Unit Serang ( j) Unit Bogor (k) Unit Rancaekek. Karena perusahaan Makin lama makin berkembang, pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefesien mungkin. Dengan ini Direksi Perum Perumnas menerbitkan Surat keputusan tentang pembentukan kantor Cabang Bandung yang terpisah dari proyek Perum Perumnas Bandung dan masing – masing berdiri sendiri dengan tugas dan tanggung jawab sebagai unit dan pelaksanaan dasar dari pola pembentukan Kantor Cabang di Bandung adalah Surat Keputusan No Dirut/364/kpt/19/1980 tanggal 1 April 1980 dengan perkembangan lebih lanjut, karena makin besarnya struktur organisasi dan makin banyaknya beban kerja yang dihadapi untuk pelaksanaan pekerjaan yang seefektif dan seefesien mungkin.

Dengan makin pesatnya kemajuan perusahaan, maka pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1988 pasal 5(1) yang isinya antara lain untuk menyelenggarakan pemanfaatan berupa kegiatan – kegiatan produktif di bidang pelaksanaan pembangunan perumahan rakyat beserta dengan rencana pembangunan wilayahnya. Menurut Peraturan Pemerintah ini, domisili

perusahaan bertempat dan berkantor pusat di Jakarta sedangkan perusahaan mempunyai kantor cabang diseluruh Indonesia sebanyak 7( tujuh ) cabang yaitu: (1) Cabang I, dengan kedudukan kantor cabang di Medan (2) Cabang II, dengan kedudukan kantor cabang di Jakarta (3) Cabang III, dengan kedudukan kantor cabang di bali (4) Cabang IV, dengan kedudukan kantor cabang di Bandung (5) Cabang V , dengan kedudukan kantor cabang di Semarang (6) Cabang VI, dengan kedudukan kantor cabang di Surabaya (7) Cabang VII, dengan kedudukan kantor cabang di Ujung Pandang.

Dalam melaksanakan tugasnya cabang dibantu dan membawahi beberapa unit kerja yang di bentuk pada beberapa lokasi yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan Direksi yang berlaku untuk itu. Perum Prumnas dalam melakukan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Departemen Pekerjaan Umum sebagai induk organisasinya, sesuai dengan surat keputusan menteri pekerjaan umum No.211/KPTS/1984. Tentang bagian departemen pekerja umum secara Administratif berada di dalam ruang Biron Bina Sarana Perumahan.

Perum Perumnas Regional IV Bandung yang berkedudukan di Bandung merupakan Perumnas rujukan di jawa barat.Perumnas sebagai institusi yang mempunyai fungsi dan tugas memberikan pelayanan perumahan kepada masyarakat secara paripurna. Perum Perumnas Regional Bandung selalu berusaha dengan baik untuk mengelola pegawai salah satu hal yang dilakukan oleh Perum Perumnas Regional IV Bandung adalah melaksanakan Pelatihan yang di harapkan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawainya. Selain itu dapat memotivasi diri pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai merasa mendapatkan penghargaan

dalam pekerjaannya berupa perbaikan atau peningkatan dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai.

Prestasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun antara lain, tidak berjalannya program pelatihan karyawan yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun di masa depan. Saat ini baik pemerintah maupun swasta dalam rangka mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan suatu program pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, Peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan.

Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat Selain program pelatihan yang dilaksanakan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi serta mendukung prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dimana motivasi kerja merupakan Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai, hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas

pekerjaannya. Kinerja pegawai yang sedang mengalami peningkatan atau mengalami penurunan terlihat dari catatan yang tercermin melalui suatu pergerakan pelatihan yang merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di perusahaan yang tercatat di Perum Perumnas. Berdasarkan penjelasan di atas tersebut agar lebih jelasnya maka dapat dilihat data kinerja pegawai yang di peroleh dari Perum Perumnas pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.**  
( dalam % )

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target Perusahaan	Tercapai	Kreteria
1	Kuantitas hasil kerja	100	90	Baik
2	Kualitas hasil kerja	100	88	Baik
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	100	82	Baik
4	Inisatif	100	75	Kurang Baik
5	Ketelitian	100	72	Kurang baik
6	Kejujuran	100	90	Baik
7	Kreatifitas	100	87	Baik

Sumber : Data Kinerja Perum Perumnas Regional IV Bandung (diolah 2015).

Keterangan : 91% - 100% = Sangat Baik (SB)

81% - 90% = Baik (B)

71% - 80% = Kurang Baik (KB)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat keseluruhan indikator kinerja kerja pegawai belum mencapai target perusahaan, dalam tabel tersebut terdapat dua indikator yang tingkat pencapaian masih rendah yaitu inisiatif mencapai 75% dan ketelitian 72% dimana tingkat pencapaian tersebut di kategorikan kurang baik. Hal ini terjadi karena pelatihan yang kurang bagus serta motivasi kerja

pegawai rendah yang diberikan oleh pimpinan instansi. Adapun masalah kinerja terdapat contoh permasalahan yaitu perilaku kerja pegawai dalam mengerjakan tugas kurang baik, sehingga ketelitian yang kurang baik dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelola data sehingga banyak koreksi-koreksi dari atasan. Selain itu masalah lain yang terjadi kurang baik inisiatif karena pegawai dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya pegawai masih harus selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pemberian kompensasi, memberikan pujian, memberikan motivasi, hingga penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara pelatihan yang akan mempengaruhi kinerja lebih baik.

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Menurut ketentuan mengenai pelatihan ini diatur dengan SK Dikresi No : S.14-Dir/SDM/03/2014, pasal 12 tentang peraturan ketenagakerjaan perusahaan Perum Perumnas Regional IV Bandung. Pelatihan ini bertujuan untuk memotivasi pekerjaannya agar mencapai karir setinggi-tingginya sehingga dapat pekerja akan bekerja dengan baik pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat



kerja, membina pegawai agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan dari pegawai sehingga kinerja semakin meningkat berikut dibawah ini merupakan tabel tentang pelatihan di perum perumnas.

**Tabel 1.2**  
**Pelatihan Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.**  
**( dalam %).**

No	Indikator Pelatihan pegawai	Target Perusahaan	Tercapai	Kreteria
1	Tujuan Pelatihan	100	90	Baik
2	Meningkatkan Keterampilan	100	87	Baik
3	Sasaran Pelatihan	100	79	Kurang Baik
4	Instruktur Pelatihan	100	84	Baik
5	Penguasaan Audiens	100	82	Baik
6	Kesesuaian materi pelatihan	100	86	Baik
7	Kepuasan materi pelatihan	100	80	Kurang Baik
8	Metode Pelatihan	100	71	Kurang Baik
9	Cara menyampaikan metode pelatihan	100	81	Baik

Sumber : Data Pelatihan Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung (di olah 2015).

Keterangan : 91% - 100% = Sangat Baik (SB)

81% - 90% = Baik (B)

71% - 80% = Kurang Baik (KB)

Dilihat dari tabel 1.2, target sasaran pelatihan pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung yang telah ditetapkan harus dapat dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh instansi/organisasi agar dapat terwujudnya tujuan instansi/organisasi yang diinginkan, namun realisasi sasaran pelatihan pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung yaitu terdapat kurangnya metode pelatihan 71% masuk kedalam kreteria kurang baik, karena sebagian pegawai memiliki kemampuan yang rendah sehingga upaya untuk memperbaiki kekurangan pegawai dalam mengikuti pelatihan sedikit dan pegawai

kurang puas menguasai materi dalam pelatihan mencapai 80% masuk dalam kriteria kurang baik, berdampak pada melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Hal tersebut telah membuktikan bahwa target sasaran pelatihan 79% termasuk dalam kriteria kurang baik karena pegawai tidak mencapai target yang diinginkan oleh instansi/organisasi. Seperti mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas yang di butuhkan sesuai dengan jabatan yang di pegang oleh peserta pelatihan. Selain masalah pelatihan, masalah lain yang terlihat di Perum Perumnas dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting di berikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

**Tabel 1.3**  
**Motivasi Kerja Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.**  
**(dalam %)**

No	Indikator Motivasi Kerja	Target Perusahaan	Tercapai	Kreteria
1	Target Kerja	100	89	Baik
2	Kualitas Kerja	100	87	Baik
3	Tanggung jawab	100	76	Kurang Baik
4	Resiko	100	84	Baik
5	Komunikasi	100	88	Baik
6	Persahabatan	100	82	Baik
7	Pemimpin	100	90	Baik
8	Duta Perusahaan	100	85	Baik
9	Teladan	100	79	Kurang Baik

*Sumber : Data Motivasi kerja pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung (diolah 2015).*

Keterangan : 91% - 100% = Sangat Baik (SB)  
81% - 90% = Baik (B)  
71% - 80% = Kurang Baik (KB)

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai faktor penyebab penurunan motivasi kerja pegawai. Sebuah masalah motivasi kerja terdapat pada tanggung jawab yang memiliki rata-rata 76% yang masih rendah belum memenuhi target perusahaan dengan skor 100%. Karena Masalah lain yang terjadi didalam tanggung jawab masih adanya pegawai yang males kerja, ini dilihat dari masih adanya pegawai yang lebih berleha-leha, kinerja yang menurun ,semangat dan energi menjadi hilang serta pengambilan keputusan jelek dilihat dari indikator permasalahan yang muncul yaitu keteladanan sebesar 79% menimbulkan motivasi kerja pegawai kurang optimal secara teladan adalah pegawai kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, keteladanan yang kurang dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dan kecerobohan dalam bekerja sehingga dapat ditegur oleh atasan. Motivasi dikatakan berhasil apabila hasil pelatihan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi Perum Perumnas regional IV Bandung masih ada beberapa yang belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama - sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki kinerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah kinerja dan pelatihan pegawainya, namun juga harus memperhatikan motivasi kerja. Untuk itulah, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha -usaha yang harus

dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek pelatihan dan motivasi kerja yang objektif diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa permasalahan – permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja pada pegawai yang kinerjanya kurang optimal. penting di berikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan penelitian dan wawancara di Perum Perumnas Regional IV Bandung maka terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja pegawai yang rendah yang di pengaruhi oleh pelatihan yang dinilai masih kurang dan motivasi yang masih rendah dari pegawainya. Berdasarkan permasalahan di latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional ( Perum Perumnas) Regional IV Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi di Perum Perumnas Regional IV Bandung dapat dibagi menjadi beberapa poin yang diantaranya adalah :

1. Ketelitian yang belum mencapai target perusahaan
2. inisiatif belum ideal.
3. Kepuasan materi pelatihan belum mencapai target.
4. Metode Pelatihan belum optimal.
5. Sasaran Pelatihan masih kurang baik.
6. Tanggung jawab belum optimal.
7. Keteladanan belum mencapai target.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka di rumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Pelatihan di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
2. Bagaimana Motivasi kerja di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Perum Perumnas Regional IV Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Untuk Mengetahui pelaksanaan pelatihan di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
2. Untuk Mengetahui Motivasi kerja di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Untuk Mengetahui Kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Untuk Mengetahui besarnya Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial di Perum Perumnas Regional IV Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

## **1.4.2 Secara Praktis**

### **1. Bagi Penulis**

- a. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen SDM terutama tentang Pelatihan dan Motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
- b. Dapat mengetahui pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kinerja pegawai, etos kerja, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan perusahaan.

### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk di jadikan gambaran pelatihan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaannya.
- b. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Bagi Pihak lain**

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.