

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SALES
DI PT SURYA MADISTRINDO AREA OFFICE BEKASI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melengkapi
Sebagian Dari Syarat – Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen.

Oleh :

EKO PURNOMO

2012410911



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2015

LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Purnomo

NIM : 2012410911

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT Surya Madistrindo A.o Bekasi** yang dibimbing oleh Dra.Endang Tri Pujiastuti, MM dan Dini Rahayu, SE adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun menyalin sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Bekasi pada tanggal 25 Agustus 2015.

Yang Menyatakan,



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Purnomo

NIM : 2012410911

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dihadapan panitia penguji skripsi sarjana.



Jakarta, 25 Agustus 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)

Menyetujui,

Pembimbing I

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

Pembimbing II

(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Purnomo

NIM : 2012410911

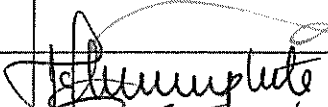

Jurusan/peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT Surya
Madistrindo Area Office Bekasi

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang akhir ujian skripsi sarjana pada tanggal 01 September 2015. Dengan Hasil A

Ketua Jurusan Manajemen


(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1	Dr. Firsan Nova, SE, MM	Ketua	
2	Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	Anggota	
3	Sukardi, SE, MM	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi


(Sukardi, SE, MM)

ABSTRAK

Eko Purnomo, NIM 2012410911, **Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi**

Jumlah Halaman : xiii + 99 hal + 56 tabel + 4 gambar + X lampiran

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana (parsial) dan berganda (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi secara simultan memiliki nilai pengaruh sebesar 55,9%. Sedangkan nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 46,1% dan nilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 46,3%. Setelah diketahui maka pengaruh motivasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi. Dengan kata lain, karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi mengharapkan untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi dan pelatihan pada karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi secara bersama-sama sebagai bagian dari usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja kerjanya.

Jakarta, 25 Agustus 2015

Penulis

KATA PENGANTAR

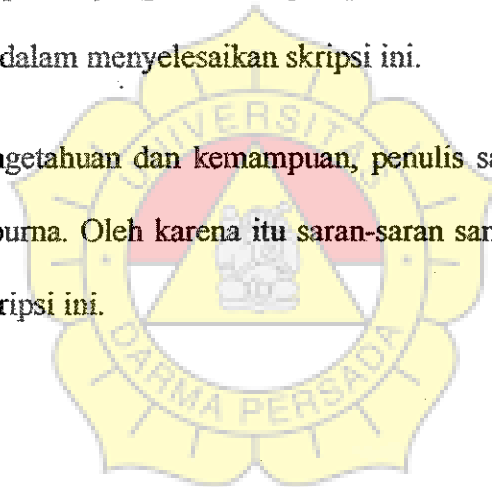
Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada Jakarta Timur.

Penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan untuk kelancaran skripsi ini dalam hal apapun. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Dra.Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing pertama skripsi ini terimakasih segala saran dan kritik yang membantu proses penyelesaian skripsi ini.
2. Dini Rahayu, SE selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan waktu, pengarahan dan bimbingan serta saran-saran yang berguna kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Sukardi Harjo Sentono SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Darma Persada.
4. Bapak Firsan Nova, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.

6. Kepada kedua Orang Tua tercinta, Adik-adik tercinta (Rahmat Dwi cahyo, Fathia Adzka Amalia) dan keluarga besarku yang telah mendo'akan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada semua sahabat selama kuliah di Universitas Darma Persada : Panji, Kone, Guruh, Ryan, Iing, Miki, Meylisa, Dafi, Hanjar, Rifqi, Vino, Nasrullah, Rudi, April, Sultan, Indra, Ibu Yuni dan lain-lain yang tidak disebutkan satu persatu.
8. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran-saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.



Jakarta, 25 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pernyataan Skripsi.....	i
Lembar Persetujuan Skripsi.....	ii
Lembar Pengesahan Skripsi.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
Bab II Landasan Teori.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Motivasi.....	11
1. Pengertian Motivasi.....	11
2. Teori-Teori Motivasi.....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
C. Pelatihan Kerja.....	21
1. Pengertian Pelatihan.....	21
2. Kebutuhan Pelatihan.....	22
3. Sasaran Pelatihan.....	23
4. Unsur-Unsur Pelatihan.....	24
D. Kinerja.....	26
1. Pengertian Kinerja.....	26
2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	27
3. Pengukuran Kinerja.....	27
E. Kerangka Pemikiran.....	29
F. Paradigma Penelitian.....	31
G. Hipotesis.....	31
H. Penelitian Terdahulu.....	32

Bab III Metodologi Penelitian.....	34
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	34
B. Jenis Data	34
1. Data Primer.....	34
2. Data Sekunder.....	34
C. Populasi Dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
1. Penelitian Lapangan	36
2. Penelitian Kepustakaan.....	38
E. Uji Keabsahan Data.....	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Realibilitas	39
3. Uji Multikolinearitas	40
4. Uji Autokolinearitas.....	40
F. Alat Analisis Data	40
1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	41
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3. Uji Hipotesis.....	42
G. Definisi Variabel Operasional.....	44
Bab IV Analisa Dan Pembahasan	49
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
1. Sejarah PT Surya Madistrindo.....	49
2. Lokasi Perusahaan.....	50
3. Visi & Misi Perusahaan.....	50
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
B. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Profil Responden.....	54
2. Analisis Kualitatif Motivasi.....	56
3. Analisis Kualitatif Pelatihan.....	64
4. Analisis Kualitatif Kinerja.....	71
5. Analisis Kuantitatif.....	82
a. Uji Keabsahan Data	82
1. Uji Validitas	82
2. Uji Reliabilitas	83
3. Uji Multikolinieritas.....	84
4. Uji Autokolineritas.....	85
b. Analisis Regresi Sederhana	86
1. Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	82

2. Analisis Regresi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	83
c. Analisis Regresi Berganda.....	89
d. Uji Hipotesis	91
1. Uji T.....	91
2. Uji F	94
Bab V Kesimpulan Dan Saran.....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	97
Daftar Pustaka	98
Lampiran	100



DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1	Skala likert untuk motivasi dan pelatihan..... 37
3.2	Skala likert untuk kinerja karyawan 37
3.3	Tingkat realibilitas instrumen (r alpha) 39
3.5	Variabel operasional 44
4.1	Jenis kelamin responden 54
4.2	Umur responden 54
4.3	Masa kerja 55
4.4	Pendidikan 56
4.5	Jawaban responden tentang keinginan untuk dapat hidup 56
4.6	Jawaban responden tentang keinginan untuk dapat memiliki 57
4.7	Jawaban responden tentang keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan 58
4.8	Jawaban responden tentang keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan 58
4.9	Jawaban responden tentang keinginan untuk berkuasa 59
4.10	Jawaban responden tentang kondisi lingkungan kerja 60
4.11	Jawaban responden tentang kompensasi yang memadai 60
4.12	Jawaban responden tentang supervisi yang baik 61
4.13	Jawaban responden tentang adanya jaminan pekerjaan 62
4.14	Jawaban responden tentang status dan tanggung jawab 62
4.15	Jawaban responden tentang peraturan yang fleksibel 63
4.16	Jawaban responden tentang tujuan pelatihan 64
4.17	Jawaban responden tentang pelatihan diadakan terkait dengan penyusunan rencana aksi (<i>action plan</i>) dan sasaran 65
4.18	Jawaban responden tentang sasaran pelatihan terinci dan terukur 65
4.19	Jawaban responden tentang instruktur memiliki kualifikasi sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompetensi 66
4.20	Jawaban responden tentang pelatih mempunyai pengalaman, penguatan materi terhadap berbagai metode pelatihan 67
4.21	Jawaban responden tentang materi pelatihan 68
4.22	Jawaban responden tentang metode pelatihan menjamin berlangsungnya pelatihan 68
4.23	Jawaban responden tentang metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan 69
4.24	Jawaban responden tentang peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu 70
4.25	Jawaban responden tentang peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi dan sesuai dengan bidangnya 71
4.26	Jawaban responden tentang peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu 72
4.27	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan volume pekerjaan 72
4.28	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam hal presisi 73

4.29	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam hal ketelitian	74
4.30	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam kerapihan	75
4.31	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan tugas secara mandiri	76
4.32	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam hal kemandirian yang digambarkan dengan kedalaman komitmen	76
4.33	Jawaban responden tentang peserta tingkat inisiatif karyawan berkenaan dengan fleksibilitas berfikir	77
4.34	Jawaban responden tentang tingkat inisiatif karyawan berkenaan dengan kesediaan untuk menerima tanggung jawab	78
4.35	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan	79
4.36	Jawaban responden tentang tingkat kemampuan karyawan dalam bereaksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi-kondisi tertentu ...	80
4.37	Jawaban responden tentang kerjasama	80
4.38	Hasil uji validitas	82
4.39	Uji reliabilitas motivasi	83
4.40	Uji reliabilitas pelatihan	83
4.41	Uji reliabilitas kinerja	84
4.42	Hasil uji multikolinearitas	85
4.43	Hasil uji autokorelasi	85
4.44	Hasil analisis regresi motivasi terhadap kinerja karyawan	86
4.45	Hasil koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja karyawan	87
4.46	Hasil analisis regresi pelatihan terhadap kinerja karyawan	88
4.47	Hasil koefisien determinasi pelatihan terhadap kinerja karyawan	89
4.48	Hasil analisis regresi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	90
4.49	Hasil koefisien determinasi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	91
4.50	Uji T parsial motivasi	91
4.51	Uji T parsial pelatihan	92
4.52	Hasil perhitungan Anova	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Hierarki kebutuhan Abraham Maslow.....	14
2.2 Kerangka pemikiran.....	30
2.3 Paradigma Penelitian.....	31
4.1 Struktur organisasi PT Surya Madistrindo	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
I	Lembar Kuesioner 100
II	Data Profil Responden..... 105
III	Tabulasi Motivasi..... 109
IV	Tabulasi Pelatihan..... 112
V	Tabulasi Kinerja..... 115
VI	Output SPSS 118
VII	Data Penjualan..... 128
VIII	Tabel Uji F..... 129
IX	Tabel Uji T..... 130
X	Daftar Riwayat Hidup..... 131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah terjadi di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Dalam hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan rokok baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha dalam bidang penjualan rokok yang semakin ketat.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat diperlukan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, salah satu bagian manajemen yang harus di perhatikan adalah manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka kesempatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan menjadi lebih mudah.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan diharapkan terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut

dinamakan motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak termotivasi sehingga bisa dimaksimalkan dengan baik. Menemukan motivasi kerja yang cocok dapat membawa perusahaan dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama sehingga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelaksanaan kerja karyawan pada sebuah organisasi didukung pula oleh kualitas dari karyawan yang bersangkutan. Kualitas karyawan ditentukan dari sejauh mana karyawan sanggup menunjang tujuan perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan kekurangan kinerja dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang karyawan ketahui dan kuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Selain itu melihat perkembangan dunia teknologi dan informasi yang begitu pesat, pelatihan kerja yang baik akan dapat membantu karyawan agar dapat lebih mengetahui dan menguasai bidang ilmu, baik yang dikuasainya atau yang akan berguna bagi karyawan di masa mendatang, maka karyawan perlu untuk melakukan pelatihan kerja yang akan berdampak pada keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan yang akan meningkat sehingga

setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan lebih mudah untuk diselesaikan tepat waktu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Maka kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

PT Surya Madistrindo, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan rokok dari perusahaan induk yaitu PT Gudang Garam, Tbk. Karena banyak perusahaan yang berkecimpung dalam bidang usaha sejenis yaitu penjualan rokok maka persaingan yang terjadi di pasar semakin meningkat.

Berkaitan dengan masalah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo tampak pada kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan terlihat, sementara motivasi kerja yang merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan.

Elemen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Surya Madistrindo yaitu pelatihan kerja. Tujuan perusahaan baik di masa sekarang ataupun di masa mendatang banyak bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, kemunduran perusahaan salah satu penyebabnya adalah

ketidakmampuan menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan melakukan pelatihan kerja yang terencana dan berkelanjutan.

Pelatihan kerja yang diadakan PT Surya Madistrindo terakhir diadakan pada tahun 2013 dengan tajuk acara "*sales camp*" dengan isi pelatihan berupa pelatihan terhadap komunikasi dalam melakukan penjualan. Menurut Rivai (2013:212) "pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang". Berdasarkan pengertian di atas menandakan bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja terbentuk dari hasil pelatihan yang menjadikan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan baik di masa kini ataupun di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan di PT Surya Madistrindo khususnya di divisi sales dapat dilihat dari hasil penjualan yang menurun dari tahun ke tahun. Hasil penjualan (data terlampir) dalam tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2013 turun sebesar 9,55% dari tahun sebelumnya dan pada tahun 2014 turun sebesar 2,48% dari tahun sebelumnya. Tugas utama dari divisi sales di PT Surya Madistrindo adalah penjualan rokok sesuai dengan target yang dibebankan. Tidak tercapainya target penjualan yang dibebankan kepada divisi sales pada tiga tahun terakhir menandakan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak tercapai.

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, dengan ini saya selaku penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi?
3. Apakah motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas maka tujuan dari penulis skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi.

4. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi:

1. Penulis

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dan dipelajari selama penulis duduk di bangku kuliah. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi.

2. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan / kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pembaca

Untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan materi skripsi ini.