

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DANKOS FARMA (STUDI KASUS
DEPARTEMENT OPERASIONAL)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh

PULUH SUKARTIMAN

2008410049



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2012

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Puluh Sukartiman

NIM : 2008410049

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA (STUDI KASUS DEPARTEMENT OPERASIONAL) (MASA PENAWARAN S/D 26 JULI 2012)** yang dibimbing oleh Dra. Endang Tripujiastuti.MM dan Firsan Nova.MM adalah benar merupakan karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di jakarta pada tanggal 26 juli 2012

Yang menyatakan,


**METERAI
TEMPEL**
PAJAK NEGARA RI
TOL
47ABF047504009
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP
Puluh Sukartiman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puluh Sukartiman

NIM : 2008410049

Jurusan : Manajemen

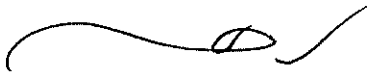
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA (STUDI KASUS DEPARTEMENT OPERASIONAL) (MASA PENAWARAN S/D 26 JULI 2012)**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal juli 2012

Mengetahui,

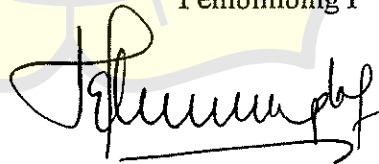
Ketua Jurusan Manajemen



(Firsan Nova.MM)

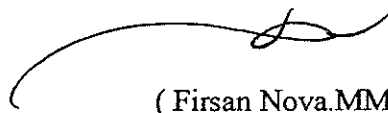
Jakarta, 26 juli 2012

Pembimbing I



(Dra.Endang Tripujiastuti.MM)

Pembimbing II



(Firsan Nova.MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puluh Sukartiman

NIM : 2008410049

Jurusan/peminatan : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA (STUDI KASUS DEPARTEMENT OPERASIONAL) (MASA PENAWARAN S/D JULI 2012)**




Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 02 Agustus 2012 dengan hasil

Jakarta, 26 juli 2012

Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova.MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	Nama penguji	Jabatan penguji	Tandatangan
1	Sukardi Hardjo Sentono. MM	Ketua Penguji	
2	Firsan Nova. MM	Anggota Penguji	
3	Drs. Endang Tripujiastuti. MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi,

Jombrik, SE.MM

FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

NIM : 08410049, **Judul :** PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA (STUDI KASUS DEPARTEMENT OPERASIONAL)

(MASA PENAWARAN S/D JULI 2012)

Jumlah Hal : xiv + 105 hal : 2012

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional). Penulis dalam pengumpulan data menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT Dankos Farma Departement Operasional Non Betalactam.

Data didapat dari input hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut : $Y = 1,991 + 0,566X_1$ Artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan uji t, dimana t hitung (7,283) > t tabel (1,654) sehingga hipotesis alternatif bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 3,130 + 0,326X_2$, persamaan tersebut berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dapat diperkuat adanya t hitung (3,379) > (1,654) yang berarti bahwa hipotesis alternatif diterima. Analisis hasil persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah : $Y = 1,321 + 0,527X_1 + 0,194X_2 + e$ maka dapat diketahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,527 satuan, artinya apabila pelatihan dinaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,527% dan motivasi kerja sebesar 0,194 satuan, artinya apabila motivasi dinaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,194.

Kesimpulan dan Saran : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja yang dilakukan PT Dankos Farma berhubungan erat dengan kinerja karyawannya. Untuk itu PT Dankos Farma harus mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan motivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Daftar Acuan : (2005-2012)

Jakarta, juli 2012

Penulis,

KATA PENGANTAR

Bismillahirohmanirrohim, alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Jombrik SE.M.M. dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Firsan Nova, SE. MM. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNSADA yang selalu menuntun penulis dengan sabar dan memberikan pemahaman kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra Endang Tri Pujiastuti, SE. MM., Dosen pembimbing materi skripsi SDM yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesabaran dan keikhlasannya.
4. Seluruh dosen jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis, serta staf Tata Usaha yang telah membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Darma Persada.
5. Karyawan PT Dankos Farma yang telah membantu penulis, staf manajemen yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.

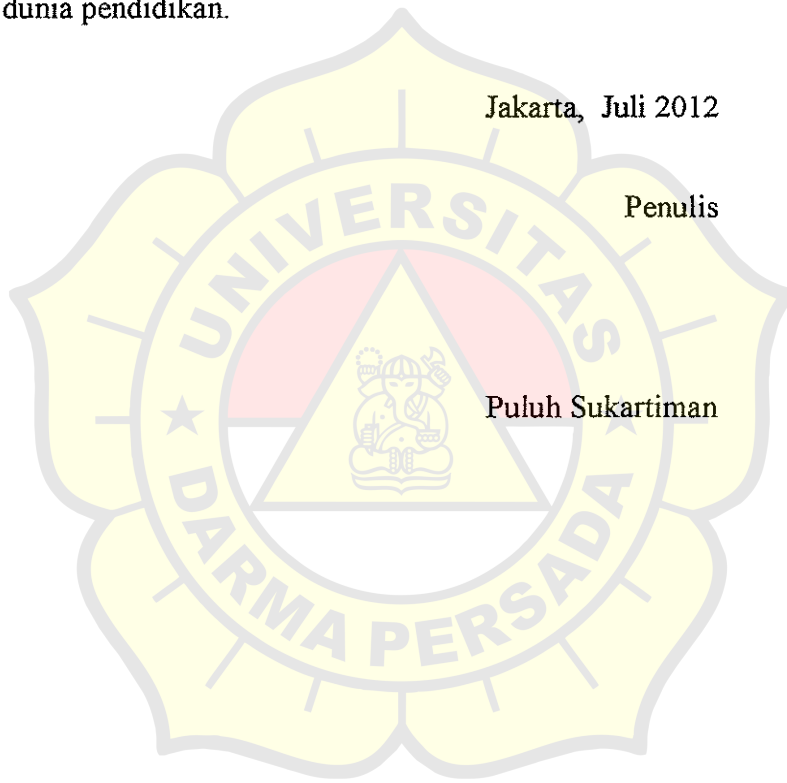
6. Terima kasih kepada Bapak Edi Kusnadi dan Mamah orang tua angkat yang selalu memahami, mengerti, dan memberikan fasilitas selama mengerjakan skripsi, semoga amal baiknya diberikan keberkahan dan pahala yang setimpal.
7. Kedua orang tua penulis Bapakku (Almarhum) dan Ibu yang telah berhasil membesarkan dan mendidik aku, semoga Allah memberikan ganjaran pahala.
8. Kakak-kakakku yang telah memberikan dukungan dan pengetiannya kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat-sahabat tercinta mahasiswa Unsada maupun karyawan Dankos terima kasih atas motivasi kalian semua, berbagi suka dan duka, tawa dan air mata. Terima kasih karena kalian memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Dany, Yoyo, Ibnu Hajar, Pak Kusmadi, Pak Suwarno, Pak Rusdi, Mas Sumiyarno, Anggi, Danker, Riki dan seluruh karyawan unit Logistik yang selalu memberikan motivasi, semangat dalam menyusun skripsi dan bekerja.
11. Teman-teman angkatan 2008 reguler siang dan malam program Manajemen Ekonomi yang tak mungkin saya sebutkan satu per satu, namun kehadiran teman-teman sudah menjadi bagian dalam hidup penulis saat menyelesaikan studi di Universitas Darma Persada Jakarta.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, semangat, serta doa yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun diterima dengan penuh keterbukaan. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan dunia pendidikan.

Jakarta, Juli 2012

Penulis

Puluh Sukartiman



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia.....	7
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Pelatihan	11
1. Pengertian Pelatihan	11
2. Tujuan Pelatihan.....	12
3. Unsur-unsur Pelatihan.....	13
4. Metode Pelatihan.....	15
C. Motivasi	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Tujuan Motivasi	17
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi	17
4. Metode Motivasi.....	20
D. Kinerja.....	21
1. Definisi Kinerja	21
2. Tujuan penilaian kinerja	22
3. Indikator Kinerja	23
4. Penilaian Kinerja.....	24
E. Kerangka Berfikir.....	26
F. Paradigma Penelitian.....	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
A. Tempat dan Waktu Penelitian	29

B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Populasi dan Sample	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Metode Analisa Data	32
F. Devinisi Variabel Operasional	41
BAB IV PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Perusahaan	42
1. Sejarah PT Dankos Farma	42
2. Visi dan Misi PT Dankos Farma.....	45
3. Struktur Organisasi	46
B. Analisis dan Pembahasan.....	48
1. Analisi Data Responden	48
2. Analisis Kualitatif Pelatihan.....	51
3. Analisis Kualitatif Motivasi	63
4. Analisis Kualitatif Kinerja	76
5. Analisis Kuantitatif	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Halaman		
Tabel III.1	Bobot/skor Jawaban Responden	34
Tabel III.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	36
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel IV.2	Pendidikan Responden	49
Tabel IV.3	Lama Bekerja Responden	49
Tabel IV.4	Status Kepegawaian Responden	50
Tabel IV.5	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1	51
Tabel IV.6	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2	52
Tabel IV.7	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3	53
Tabel IV.8	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4	54
Tabel IV.9	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5	55
Tabel IV.10	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 6	56
Tabel IV.11	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 7	57
Tabel IV.12	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 8	58
Tabel IV.13	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 9	59
Tabel IV.14	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 10	60
Tabel IV.15	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 11	61
Tabel IV.16	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 12	62
Tabel IV.17	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 13	64
Tabel IV.18	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 14	65
Tabel IV.19	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 15	66
Tabel IV.20	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 16	67
Tabel IV.21	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 17	68

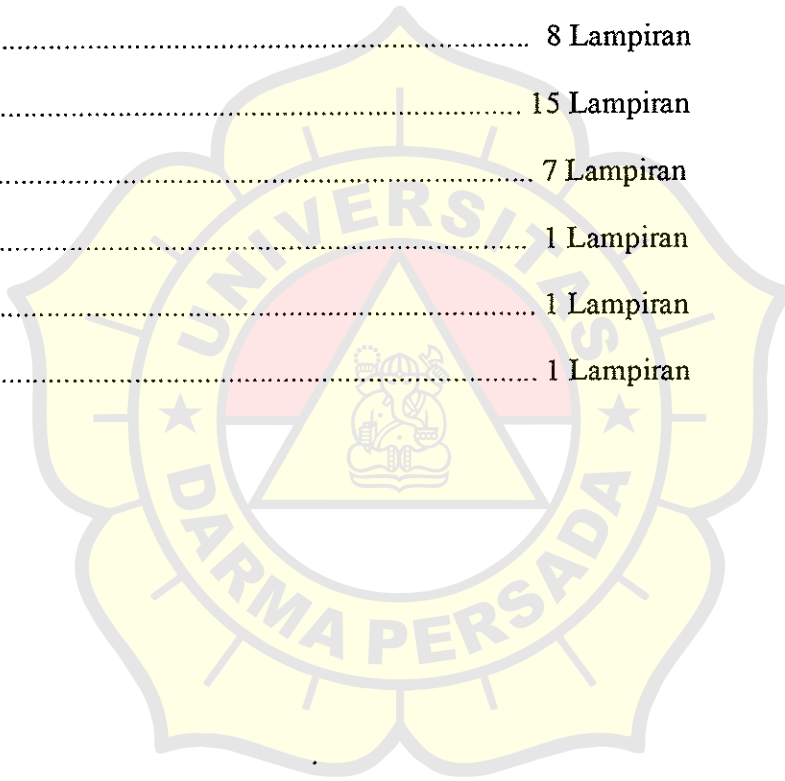
Tabel IV.22	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 18	69
Tabel IV.23	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 19	70
Tabel IV.24	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 20	71
Tabel IV.25	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 21	72
Tabel IV.26	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 22	73
Tabel IV.27	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 23	74
Tabel IV.28	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 24	75
Tabel IV.29	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 25	76
Tabel IV.30	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 26	77
Tabel IV.31	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 27	78
Tabel IV.32	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 28	79
Tabel IV.33	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 29	80
Tabel IV.34	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 30	81
Tabel IV.35	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 31	82
Tabel IV.36	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 32	83
Tabel IV.37	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 33	84
Tabel IV.38	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 34	85
Tabel IV.39	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 35	86
Tabel IV.40	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 36	87
Tabel IV.41	Hasil Analisis Regresi Pelatihan Terhadap Kinerja	89
Tabel IV.42	Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja	90
Tabel IV.43	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel IV.44	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Pelatihan	93
Tabel IV.45	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Motivasi	94
Tabel IV.46	Hasil Analisis Korelasi Berganda	95

Tabel IV.47	Uji t Pelatihan	96
Tabel IV.48	Uji t Motivasi	97
Tabel IV.49	Uji F Anova	99
Tabel IV.50	Uji Multikolinieritas	100
Tabel IV.51	Uji Autokolerasi	101



DAFTAR LAMPIRAN

piran		
piran 1	Surat Keterangan Penelitian	1 Lampiran
piran 2	Wawancara Karyawan	3 Lampiran
piran 3	Data Kejadian Kesalahan dan Absensi	1 Lampiran
piran 4	Data Riwayat Hidup	1 Lampiran
piran 5	Kuesioner	8 Lampiran
piran 6	Data Tabulasi	15 Lampiran
piran 7	Output SPSS	7 Lampiran
piran 8	Tabel t	1 Lampiran
piran 9	Tabel F	1 Lampiran
piran 10	Lembar Konsultasi	1 Lampiran



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menciptakan suatu kebutuhan perusahaan yang tanggap untuk mempertahankan daya saingnya. Dalam persaingan bisnis yang ketat dan kemajuan teknologi yang cepat serta banyaknya kompetitor yang lebih berkompeten, perusahaan menempuh dengan banyak cara agar tetap *survive*. Menyadari sumber daya manusia sebagai salah satu modal utama dalam rangka menentukan kinerja perusahaan, maka perusahaan kini menaruh perhatian kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan suatu keunggulan dalam bersaing. Berkaitan dengan efisien dan efektivitas sumber daya manusia sebagai modal untuk organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang kompetitif.

Keunggulan sumber daya manusia mungkin hanya terjadi jika secara individu sumber daya manusia tersebut memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif dan inovatif. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Begitu juga dengan PT Dankos Farma perusahaan yang bergerak dibidang produksi obat-obatan sejenis obat OTC (*over the counter*) dan ETH (*ethical*). Perusahaan PT Dankos Farma mempunyai motto "*quality for better health and life*".

PT Dankos Farma menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam visi dan misi tersebut. Perusahaan mengharapkan karyawan yang terlibat dari awal proses penerimaan material, mempersiapkan material, proses produksi, pengepakan barang, dan pendistribusian barang jadi, menjadi karyawan yang profesional. Berdasarkan pengamatan di PT Dankos Farma menunjukkan bahwa karyawan kinerjanya yang belum optimal. Masalah kemampuan karyawan operasional apakah para pekerja memahami/dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, adanya kasus kesalahan timbangan tidak sesuai dengan standar, kesalahan identitas produk, produk tidak steril, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), tercampurnya produk, barang kurang, dan barang rusak serta adanya perubahan sistem kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu manajer perlu memberikan pelatihan pada karyawan baik karyawan baru maupun lama, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan tidak mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Program pelatihan yang efektif dan terukur dalam rangka peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan merupakan pencerminan pada era persaingan yang kompetitif. Tantangan dalam menghadapi persaingan di bidang industri farmasi dalam era perdagangan bebas, kinerja karyawan merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu diperlukan program untuk menyiapkan karyawan melalui berbagai bidang program pelatihan yang dirancang untuk kelangsungan perusahaan.

Di sisi lain, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi karyawan yang mau bekerja keras dan

sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan dan kecakapan serta keterampilan karyawan diperlukan. Disamping itu diperlukan pula motivasi untuk mendorong agar karyawan mau bekerja keras dan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan stimulus dan rangsangan kerja bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya yang terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi senantiasa mampu bekerja giat guna mencapai kinerja yang optimal. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun, salah satunya dapat dilihat dari alasan karyawan tidak masuk kerja. Selama tahun 2010 sampai dengan 2011, Jumlah karyawan untuk mangkir meningkat dari 41 karyawan menjadi 58 karyawan pertahun, sedangkan izin 25 karyawan meningkat menjadi 34 karyawan pertahun, dan sakit 20 karyawan meningkat menjadi 25 karyawan pertahun data tersebut dapat dilihat pada lampiran.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi harus diberikan atasan terhadap bawahannya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh kemampuan dan kecakapan kerja yang memadai, maka dapat dipastikan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional)?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional)?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional).
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma (Studi Kasus Departement Operasional).

D. Kegunaan Penelitian :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan yang terkait dengan pelatihan dan motivasi kerja hubungannya dengan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan serta dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan yang ada dilingkungan perusahaan secara sistematis.