

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A: Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dari waktu ke waktu mengakibatkan tuntutan perubahan di segala aspek kehidupan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan guna mengimbangi pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dewasa ini sedang marak dibicarakan tentang kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam kondisi zaman yang semakin maju. Berbagai seminar dan pertemuan ilmiah diselenggarakan untuk mencari terobosan yang tepat agar sumber daya manusia Indonesia mampu menggerakkan roda pembangunan nasional.

Indonesia sebagaimana negara lain, tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi tersebut. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Hal tersebut menyebabkan diperlukan manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta mereorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi tersebut. Kunci untuk menghadapi era globalisasi tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang

harus terus ditingkatkan. Suatu tuntutan yang wajar apabila kualitas sumber daya manusia dijadikan prasyarat pembangunan jangka panjang Indonesia.

Pembangunan nasional kita saat ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia agar makin maju, mandiri, dan sejahtera. Kreativitas sumber daya manusia, keterampilannya, kemampuan manajemen dan teknologi merupakan kunci keberhasilan pembangunan kita di masa yang akan datang. Hal ini disebabkan karena pertumbuhan ekonomi kita di masa yang akan datang akan makin tergantung pada keberhasilan kita dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dan tidak lagi tergantung pada sumber daya alam yang melimpah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan manusia sebagai sumber daya sesuai dengan potensi yang dapat dicapai sehingga kinerjanya akan meningkat dan pada akhirnya akan merupakan sumbangan yang besar dalam meningkatkan produktivitas.

Setiap organisasi memiliki aset yang pada dasarnya dapat digolongkan dalam 3 "M" yaitu : *Man, Money, dan Material*. Ketiga unsur M tersebut, M pertama yaitu manusia merupakan aset yang paling penting dan menentukan, karena nilai kedua unsur M lainnya sangat tergantung pada pengadaan dan pemanfaatannya oleh manusia sebagai pelaku aktif dalam organisasi. Begitu pula dalam dunia bisnis, pengembangan usaha sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengembangkan sumber-sumber daya yang ada, yaitu : sumber daya alam, teknologi dan manusia. Kedua sumber daya pertama hanya ada artinya apabila manusia dapat memanfaatkan dan mengembangkannya. Agar peranannya dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya alam dan teknologi dapat

semakin meningkat, diperlukan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia secara terarah dan berkesinambungan. Pembinaan/pengembangan sumber daya manusia dapat ditempuh melalui pengembangan motivasi dan peningkatan kecakapan atau kemampuan. Betapa pentingnya sumber daya manusia dan mempunyai peranan yang menentukan dalam pengembangan organisasi.

Salah satu jabatan dalam perusahaan bisnis yang memiliki peranan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu jabatan supervisor. Supervisor memiliki tanggung jawab untuk mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa jabatan supervisor merupakan salah satu ujung tombak dari suatu pengembangan dan peningkatan produktivitas perusahaan. Suatu alasan yang terkait dengan pentingnya supervisor karena keberadaannya berhubungan secara langsung dalam realisasi dan penggerak program kerja perusahaan. Supervisor merupakan manajer tingkat pertama yang langsung berhubungan dengan karyawan. Supervisor sebagai pengembang sumber daya manusia karena salah satu pekerjaannya yaitu berfungsi sebagai pembina. Supervisor sebagai pembina yaitu diarahkan untuk memberikan contoh, memotivasi dan memberdayakan karyawan. Supervisor pula memiliki tugas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja bagus, seperti menangani keluhan kebijakan, bersikap empati, atau mendisiplinkan karyawan dengan arif.

Supervisor bisa dikatakan sebagai seorang pendidik yang memiliki peranan untuk membimbing, membina dan mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Keberhasilan karyawan dalam mengoptimalkan

kinerjanya guna mencapai target dan sasaran program perusahaan akan sangat ditentukan oleh sejauhmana supervisor tersebut menjalankan tugasnya sebagai pembina dengan baik. Beranjak dari pemahaman tersebut maka dapat dinyatakan bahwa profesi supervisor merupakan ruang lingkup jabatan yang terkait dengan kegiatan pendidikan luar sekolah. Hal tersebut dilandasi oleh kecenderungan karakteristik profesi memiliki kesesuaian dengan jenis kegiatan pendidikan luar sekolah yaitu jenis pendidikan kader. Pendidikan kader ini berhubungan dengan populasi sasaran yang sedang atau bakal memangku jabatan kepemimpinan atau pengelola sesuatu bidang usaha di masyarakat, baik bidang usaha dibidang sosial ekonomi maupun sosial budaya. Berdasarkan uraian di atas maka profesi supervisor memiliki program kegiatan pendidikan luar sekolah yang diorientasikan pada proses pendidikan para karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat membentuk peningkatan mutu sumber daya karyawan. Melalui pembinaan yang dilakukan para supervisor dapat memberikan pembekalan kemampuan dan kecakapan hidup pada para karyawan sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik.

Kualitas kinerja seorang supervisor menjadi sebuah penentu bagi pengembangan perusahaan sehingga menjadi suatu sorotan bagi perusahaan untuk selalu mengoptimalkan kinerja supervisor. Upaya yang dilakukan perusahaan terkait dengan masalah tersebut yaitu melalui pengoptimalan motivasi kerja, iklim kerja, dan pemberian pelatihan jabatan supervisor. Pengoptimalan motivasi kerja diwujudkan dengan pengoptimalan aspek-aspek pendorong bagi para supervisor untuk selalu memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memperhatikan tingkat pemberian kesejahteraan hidupnya. Pengoptimalan iklim kerja diwujudkan melalui pengkondisian iklim kerja yang

kondusif sehingga supervisor dapat menjalankan tugasnya dengan nyaman. Pengoptimalan pelatihan juga merupakan suatu yang perlu diperhatikan mengingat tuntutan layanan pembinaan yang selalu berkembang sehingga menuntut kesiapan kemampuan dan keterampilan supervisor untuk menghadapinya. Aspek-aspek tersebut merupakan masalah yang sangat mempengaruhi kinerja supervisor sehingga keberadaannya memerlukan perhatian dan penanganan yang baik.

Yogya Departement Store sebagai suatu perusahaan yang semakin dihadapkan pada tuntutan perubahan guna meningkatkan pelayanannya terhadap konsumen, perlu memiliki sumber daya manusia yang handal yaitu sumber daya yang memiliki kemampuan profesional yang dapat diandalkan dan responsif terhadap perubahan lingkungan dan perkembangan bisnis. Sumber daya manusia tersebut diharapkan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada. Sumber daya manusia memiliki kedudukan kunci dalam perusahaan sehingga keberadaannya harus mendapatkan perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan harus dioptimalkan sehingga mampu memberikan suatu nilai manfaat bagi perkembangan dan kelanjutan perusahaan. Pembinaan sumber daya manusia diarahkan untuk mempertahankan sebagai *Market Leader* dan mampu membuka/merebut pasar penjualan di luar sistem yang ada sekarang. Sebagai suatu perusahaan bisnis maka Yogya Departement Store harus dapat bertahan menghadapi pesaing di sekitarnya. Yogya Departement Store harus menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh dan responsif terhadap lingkungan dan bisnis perusahaan untuk menghadapi pesaing dari perusahaan sejenis.

Optimalisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia akan sangat berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan tersebut dapat membentuk dan mengkondisikan kinerja para karyawannya sehingga program kerja perusahaan mampu dijalankan sebagaimana mestinya. Melalui kinerja karyawan perusahaan yang optimal akan memiliki dampak yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu langkah yang dilakukan Yogya Departement Store untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul yaitu dengan mempersiapkan dan memaksimalkan peran supervisor yang merupakan lini organisasi yang langsung melakukan kegiatan operasional di lapangan. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk perlu meningkatkan kemampuan para supervisor. Langkah ini lebih lanjut diarahkan untuk memberdayakan peranan supervisor secara optimal sehingga dia mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Dewasa ini, tantangan yang dihadapi oleh supervisor tampak semakin berat dan kompleks karena persaingan bisnis yang semakin banyak, terutama dengan perusahaan yang sejenis. Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja dirasakan cenderung berubah-ubah sehingga setiap saat memerlukan upaya pemulihan dan peningkatan guna menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa memiliki upaya pengoptimalan motivasi kerja, penampilan kerja supervisor akan mengalami krisis kualitas kerja. Di sisi lain faktor iklim kerja juga cenderung mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga memerlukan suatu kemampuan seorang supervisor untuk dapat beradaptasi agar optimalisasi kinerja dapat diwujudkan dengan baik. Begitu pula kemampuan seorang supervisor dituntut untuk memerlukan

peningkatan karena permasalahan yang dihadapi atau ditemui selalu berubah-ubah.

Realisasi permasalahan supervisor terkait dengan aspek motivasi yaitu pada dasarnya cenderung selalu mengalami naik turun secara kualitas maupun kuantitas sehingga berdampak pada kinerja yang ditampilkannya. Kondisi ini tidak menguntungkan sehingga perlu mendapat pengoptimalan lebih lanjut. Supervisor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dirasakan mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Sementara supervisor yang memiliki motivasi rendah ditunjukkan dengan cenderung terlambat datang ke tempat kerja, bermalas-malasan ketika bekerja, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja atau bahkan tidak bisa menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan. Sementara tuntutan pelayanan dari supervisor ini cenderung meningkat dari waktu ke waktu yang mengharuskan motivasi kerja harus tetap optimal. Pengoptimalan motivasi kerja ini tentunya akan berdampak terhadap wujud kinerja yang akan ditampilkan. Seorang supervisor yang memiliki motivasi kerja rendah akan menjalankan tugas dengan tidak optimal, karena dia tidak memiliki dorongan yang memberikan rangsangan dalam bekerja.

Sementara terkait dengan iklim kerja dirasakan cenderung berubah-ubah pula. Hal tersebut ditunjukkan dengan terkadang cukup optimalnya hubungan kerja yang dirasakan di antara karyawan atau bahkan sebaliknya, kepuasan kerja yang terkadang dapat dikondisikan dengan baik tetapi juga terkadang sebaliknya, birokrasi dan sistem kerja yang terkadang dirasakan memberikan kenyamanan dalam kerja dan terkadang sebaliknya. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi keberadaan kinerja supervisor tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.



Kemampuan supervisor pula akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Kemampuan tersebut dituntut untuk ditingkatkan mengingat tuntutan penanganan layanan yang selalu berubah dan cenderung meningkat dari waktu ke waktu. Kondisi ini ditunjukkan dengan kecenderungan adanya perbedaan penanganan pembinaan yang perlu diterapkan pada karyawan, perubahan sistem kerja yang cenderung berubah sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda pula untuk menginformasikannya kepada karyawan, beragamnya permasalahan yang dialami oleh karyawan ketika bekerja sehingga penanganannya memerlukan pendekatan yang berbeda pula, dan meningkatnya kualitas serta kuantitas pengaduan konsumen terkait dengan sistem layanan yang memerlukan penanganan yang efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan jabatan supervisor memerlukan suatu pembinaan yang diorientasikan pada peningkatan kemampuan sehingga dapat mengatasi tuntutan tugas yang cenderung mengalami perubahan. Tahapan peningkatan profesionalisme supervisor ini salah satunya melalui proses pelatihan yang diselenggarakan secara berkesinambungan. Pelatihan ini merupakan proses-proses yang mencoba menyediakan bagi keahlian-keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya. Pelatihan menyiratkan perubahan-perubahan dalam keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku. Suatu permasalahan yang dirasakan terkait dengan pelatihan yaitu terkadang hasil pelatihan tersebut tidak memiliki nilai yang relevan dengan tuntutan yang dibutuhkan para supervisor dan akhirnya tidak memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas supervisor itu sendiri.

Berdasarkan kondisi permasalahan di atas, maka tampak pentingnya supervisor untuk mengoptimalkan dan mengkondisikan motivasi kerja, iklim



kerja dan hasil pelatihan mampu menopang terwujudnya suatu kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini akan mencoba mengkaji hubungan yang dimunculkan antara motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan pembahasan di atas, bahwa kinerja seorang supervisor memiliki kedudukan dan posisi yang sangat penting dalam pengembangan organisasi kerja Yogya Departement Store. Supervisor merupakan pihak yang akan menjadi pengendali kerja para karyawan. Supervisor akan memiliki peran supervisi yaitu bertugas untuk mengkaji, membimbing dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kerja para karyawan. Perusahaan seyogyanya mampu memaksimalkan peran seorang supervisor sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat dijalankan dengan baik. Upaya yang perlu diperhatikan dalam memaksimalkan kinerja supervisor yaitu melalui optimalisasi aspek-aspek yang terkait dengan motivasi kerja, iklim kerja dan hasil pelatihan supervisor. Motivasi kerja yang merupakan dorongan bagi supervisor dalam menjalankan peranannya selama ini cenderung memiliki perubahan yang terkadang meningkat bahkan menurun. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan dan ditemui supervisor sehingga akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya terkadang terasa kondusif dan bahkan sebaliknya. Sementara hasil pelatihan merupakan suatu diharapkan dapat memberikan pembinaan dan pengenalan supervisor terhadap peran dan tugasnya terkadang



yang relevan dengan tuntutan kebutuhan yang dirasakan di lapangan. Uraian tersebut memposisikan pokok permasalahan yang ditetapkan dalam penelitian, yaitu hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

### **C. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian permasalahan yang dituangkan di atas, maka masalah pokok yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store ?
2. Bagaimana hubungan iklim kerja dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store ?
3. Bagaimana hubungan hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store ?
4. Bagaimana hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan Supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store ?

### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan batasan pengertian yang ditentukan oleh peneliti terhadap istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian. Hal ini perlu ditetapkan guna menciptakan suatu kesesuaian dan kesamaan pandangan antara peneliti dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dalam memahami istilah yang ada dalam judul penelitian. Adapun istilah-istilah yang didefinisikan peneliti meliputi :

## 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja para pegawai. Maka organisasi harus berupaya untuk mengkondisikan sistem organisasi yang ada dibentuk dan diciptakan untuk mampu mengkondisikan para pegawainya terangsang dan terdorong untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Siagian (1987 : 91) yang mengemukakan pengertian motivasi yaitu:

Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Berlandaskan pengertian tersebut maka dalam penelitian ini mengartikan motivasi kerja adalah sebagai dorongan yang timbul pada diri supervisor sehingga berupaya untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Secara operasional dorongan tersebut timbul dari adanya faktor-faktor sebagai berikut : kebutuhan-kebutuhan manusia (*human want's*), kebutuhan hubungan (*comunications*), kepemimpinan (*leadership*), perangsang (*respond*), supervisi (*supervition*), sikap dan semangat (*attitude and morale*), disiplin (*disipline*), dan kebutuhan dalam prestasi.

## 2. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan kondisi dan suasana kehidupan yang dirasakan dalam organisasi sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan organisasi. Berlandaskan pemahaman tersebut maka iklim

kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu suasana yang dirasakan dan mempengaruhi terhadap kegiatan kerja supervisor di Yogya Departement Store. Secara operasional iklim kerja yang dimaksud dapat ditunjukkan melalui aspek-aspek yang meliputi : etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan konflik serta stress dalam organisasi.

### 3. Pelatihan.

Banyak para ahli yang mengemukakan pandangannya tentang pengertian pelatihan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya masing-masing. Suwarno yang dikutip oleh Rahman (1994 : 16) mengemukakan bahwa:

Pendidikan dan latihan adalah suatu proses pengembangan pegawai dalam usaha membina kecakapan, keterampilan, dan kemampuan serta sikap secara lebih terarah dalam rangka pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan pegawainya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut pula diungkapkan bahwa aspek pegawai yang dikembangkannya yaitu mencakup kecakapan, keterampilan, dan kemampuannya. Pengembangan pegawai ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan program kerjanya.

Sementara dalam Buletin Diklat Niaga Edisi Pertama yang dikutip oleh Kamilah (1996 : 9) mengemukakan bahwa :

Pendidikan dan latihan pegawai adalah suatu proses penyesuaian pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan bidang tugasnya pada masa sekarang dengan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan

tambahan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang dan akan digelutinya.

Pengertian mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk mempersiapkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal tersebut diperkuat oleh pandangan Gaffar (1993 : 2) mengemukakan bahwa : “Secara filosofis manajemen pelatihan adalah suatu proses pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan profesional yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tertentu”.

Beranjak dari beberapa pengertian tersebut di atas, penulis dapat simpulkan bahwa pengertian pelatihan yang disesuaikan dengan masalah penelitian adalah upaya pengembangan supervisor yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan, motivasi dan disiplin kerjanya. Secara operasional hasil pelatihan yang dikaji dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek sebagai berikut : penambahan pengetahuan, penguasaan lingkungan kerja, kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pimpinan, kelancaran pelaksanaan tugas sebagai staf, kelancaran hubungan kerja antar pegawai. Manfaat pelatihan mendorong lulusan untuk berprestasi, dan manfaat pelatihan untuk memenuhi kebutuhan.

#### 4. Kinerja Supervisor

Gronlund memberikan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh Rahman (1997 : 26) bahwa : ‘Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah’. Sementara Dharma (2001 : 13) mengemukakan bahwa : “Efektivitas

kepemimpinan seorang supervisor diukur oleh dua faktor utama, yaitu faktor keluaran (output) dan faktor manusia". Beranjak dari pandangan tersebut maka dalam penelitian ini pula memandang bahwa kinerja supervisor merupakan kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang supervisor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara operasional kinerja supervisor mencakup kegiatan yang diarahkan pada mempengaruhi kuantitas pekerjaan, mempengaruhi kualitas keluaran, dan mengendalikan proses kerja.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui gambaran yang objektif dan efektif tentang hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan Supervisor terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

Sedangkan tujuan yang lebih khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan gambaran secara jelas hubungan motivasi kerja dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.
2. Mendapatkan gambaran secara jelas hubungan iklim kerja dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.
3. Mendapatkan gambaran secara jelas hubungan hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.
4. Mendapatkan gambaran secara jelas hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian yang dilakukan ini, diharapkan memperoleh suatu nilai manfaat yang meliputi :

1. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penilaian sistem pelatihan, motivasi dan iklim kerja sehingga dapat dijadikan perbaikan bagi pelatihan selanjutnya yang diselenggarakan secara rutin di lingkungan Yogya Departement Store.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penilaian peningkatan kemampuan supervisor setelah mengikuti pelatihan sehingga dapat dijadikan data untuk peningkatan selanjutnya di lingkungan Yogya Departement Store.
3. Penelitian ini dapat memberikan saran-saran yang berguna bagi para supervisor untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam manajemen supervisi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja di lingkungan Yogya Departement Store.







