

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan negara saat ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yang sangat penting yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang. Pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan perlu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan tuntutan masyarakat. Disinilah peran seorang manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memadukan aspek tersebut yaitu organisasi/perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas efisiensi dan produktivitas.

Organisasi adalah suatu bentuk perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama dengan terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dapat diartikan sebagai tempat berbagi pendapat bagi seorang individu kepada individu lainnya dalam sebuah lingkungan kerja. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi dan pengabdian sekelompok orang terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggotanya sehingga mengurangi jumlah pengangguran.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dan faktor utama bagi suatu lembaga organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, pikiran, dan kreatifitas, maka kinerja di suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat ditingkatkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan. Maka setiap organisasi harus mempunyai aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan, kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Puskesmas merupakan lembaga dalam mata rantai sistem kesehatan nasional dan mengembangkan tugas untuk memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat, karna pembangunan dan penyelenggaraan kesehatan di puskesmas perlu diarahkan pada tujuan nasional dibidang kesehatan. Tidak mengherankan apabila bidang kesehatan untuk perlu selalu dibenahi agar bisa memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. Pelayanan kesehatan yang dimaksud tentunya adalah pelayanan yang cepat, tepat dan ramah, Mengingat bahwa setiap negara akan bisa menjalankan pembangunan dengan baik apabila didukung oleh masyarakat yang sehat secara jasmani dan rohani.

Menurt Depkes Republik Indonesia tahun 1998 Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat yang bersifat

komprehensif dengan kegiatannya terdiri dari upaya *promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif* Sedangkan Muninjaya (2004) mengemukakan bahwa Puskesmas merupakan unit teknis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan

Pelayanan puskesmas semakin hari akan mengalami kemajuan dan semakin kompleks baik dari segi pelayanan maupun sumber daya manusia yang dibutuhkan. Peningkatan peralatan saja tidak cukup tetapi juga memerlukan manajemen yang baik dan sesuai, maka diperlukan sistem informasi agar dapat menunjang manajemen tersebut agar tercipta kesesuaian yang diperlukan. Puskesmas depati VII merupakan salah-satu instansi unit pusat kesehatan masyarakat yang telah berdiri sekitar tahun 2000-an yang berlokasi di desa koto tuo kecamatan depati VII kabupaten Kerinci. Puskesmas ini setiap harinya selalu ramai didatangi masyarakat dari beberapa desa yang mencakup wilayah kecamatan depati VII Kabupaten Kerinci.

Menurut Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), menyatakan bahwa kinerja PNS merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi / unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai PNS disetiap

tahun. Pegawai Negeri Sipil PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Pada Pasal 7 No 5 dijelaskan bahwa: Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atau tugas yang diberikan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik maka kinerja dinyatakan dengan baik pula dan sukses, pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai maupun motivasi yang timbul dalam diri pegawai itu sendiri sambil berprestasi akan mampu memaksimalkan kinerja dalam organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting dalam mencapai tujuannya dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan, Mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dari beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari

penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi manajer mengelola kinerja pegawai, mengetahui apa penyebab kelemahan ataupun keberhasilan dari kinerja sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target ataupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan dan usaha.

Dengan adanya integrasional impact yang merupakan suatu tingkat keadaan dari pegawai yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, percaya diri serta bekerja sama antar rekan kerja menyebabkan terciptanya peningkatan kerja..

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan di dalam organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kuantitas diartikan sebagai jumlah pegawai sesuai dengan jumlah kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan kualitas maksudnya adalah mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar bisa diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi saat ini di puskesmas depati VII kerinci yaitu kualitas kinerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang dirasa kurang memuaskan karena masih banyak masyarakat yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan pasien, seperti penanganan kesehatan yang sedikit terlambat dikarenakan adanya fasilitas dan sarana yang tidak tersedia, selain itu sikap keramahan pegawai terhadap masyarakat juga harus diperhatikan oleh semua pegawai. Jika pegawai bersikap ramah terhadap masyarakat maka penilaian

kinerja pegawai tersebut akan dianggap baik oleh masyarakat yang berkunjung di puskesmas Depati VII Kerinci. Selain fenomena kuantitas yang diperoleh penulis menemukan bahwa rata-rata pegawai pada puskesmas Depati VII sudah memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi seperti banyaknya pasien yang dilayani setiap harinya serta ketepatan waktu mulai bekerja dan kedisiplinan setiap pegawai. Di Puskesmas Depati VII Kerinci hasil kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai dengan perilaku kerja dan target yang akan dicapai oleh setiap PNS disetiap tahun dapat dikatakan sudah hampir mencapai target yang diharapkan.

**Tabel 1.1**  
**Standar Kinerja Pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci**

No	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai SKP	Kriteria
1	Dr. Leni Marleni	Dokter Ahli Madya	80,36	Baik
2	Reni Elvira Rosa SKM	Epidemiolog Madya	82,55	Baik
3	H. Muslim Amd. Kep SKM	Perawat Ahli Pertama	84,13	Baik
4	Drg Anton Mahendra	Dokter Ahli Madya	82,91	Baik
5	Hj. Sri Dety AM.Keb	Bidan Penyelia	86,84	Baik
6	Yulinar AM. Keb	Bidan Penyelia	84,42	Baik
7	Sri Maya Guswahyuni S.ST,MPH	Bidan Ahli Pertama	80,21	Baik
8	Yenni Ekavera Amd.Kes	Sanitarian Penyelia	82,51	Baik
9	Mieta Amelia AM. Keb	Bidan Penyelia	83,02	Baik
10	Yeni Marlina AMK	Perawat Penyelia	83,17	Baik
11	Yelva Gusneti Amd.Kep	Perawat Penyelia	83,70	Baik
12	Lendra Yanti S.Gz	Nutrisisionis Penyelia	84,12	Baik
13	Nelmi Perwita AMK	Perawat Penyelia	81,82	Baik
14	Dr. Syafrina Wety	Dokter Muda	80,34	Baik
15	Ns. Elvia Indwiani S.Kep	Perawat Penyelia	75,81	Cukup Baik
16	Rahmi Nurhidayati	Asisten Apoteker	80,88	Baik

	A.MF	Pelaksana Lanjutan		
17	Tuti Hariani AM.AK	Penata Laboratorium	83,17	Baik
18	Nestri Yenti AMK	Perawat Mahir	82,18	Baik
19	Lusia Wildarini SKM	Jabatan Fungsional Umum	81,92	Baik
20	Tensiya Malisa Am.Farm	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	81,18	Baik
21	Sri Ayu Kemala Rikit AM.Keb	Bidan Mahir	82,19	Baik
22	Nopia Zustra Amd.Kep, SKM	Perawat Mahir	82,18	Baik
23	Tuty Yuniarti AM.Keb	Bidan Mahir	82,19	Baik
24	Ema Widya Fitri S.Farm, Apt	Calon Apoteker Ahli Pertama	81,75	Baik
25	Nasrida STr.Keb	Bidan Ahli Pertama	81,93	Baik
26	Yeva Meiliza Fitri Amd.Keb	Bidan Mahir	82,38	Baik
27	Dusparman, SAP	Jabatan Fungsional Umum	79,29	Cukup Baik
28	Indah Meka Wahyuni AM.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
29	Yunita Anggraini Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
30	Nike Permatasari Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
31	Nasidaria Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
32	Sinta Mega Sari Amd.Keb	Bidan Trampil	87,02	Baik
33	Siska Fitriani Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
34	Riska Amalia Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
35	Tuti Milvia Amd.Keb	Bidan Trampil	77,02	Cukup Baik
36	Husni Kurniati Amd.Keb	Bidan Trampil	82,24	Baik
37	Deasy Kristian Amd.Kep	Perawat Trampil	80,29	Baik
38	Sinta Wulandari Amd.Farm	Asisten Apoteker Pelaksana	83,15	Baik

Sumber: Puskesmas Depati VII Kerinci

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa standar kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci sudah sangat baik atau relatif tinggi. Nilai SKP diatas dipengaruhi oleh perilaku pegawai didalam bekerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diantaranya adalah menurut Siagian (2002), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, pelatihan/pengembangan, kemampuan, kerja, penempatan, kepemimpinan serta budaya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut penulis mengambil tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan sebagian alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja untuk bekerja, metode kerja, maupun peraturan kerja baik dilakukan secara perseorangan maupun secara berkelompok.

Manfaat lingkungan yang aman dan sehat akan meningkatkan efektivitas karena akan meningkatkan efisiensi pekerja dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen. Lingkungan kerja merupakan faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, dimana antar lingkungan kerja dan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja didalam organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat



bekerja secara optimal, nyaman, aman dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik contohnya seperti penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adapun pembagian mengenai pembagian aspek lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan keduanya harus seimbang karna lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen organisasi/perusahaan tersebut.

Pada saat ini keadaan gedung puskesmas depati VII belum sepenuhnya selesai di bangun masih terdapat lahan kosong yang belum dibangun, sehingga mengakibatkan jumlah ruang kerja menjadi minim dan terbatas. Kondisi ini mengharuskan pihak puskesmas menempatkan beberapa pegawai dengan bidang kerja yang berbeda ditempatkan diruangan kerja yang sama ditambah lagi banyaknya fasilitas kerja dan alat medis yang berada di masing-masing ruang kerja, kondisi tersebut membuat aliran sirkulasi udara di dalam ruangan menjadi terhambat dan menimbulkan bau yang kurang sedap sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dan tidak fokus dalam bekerja karena ruang kerja yang pas-pasan. Kondisi ini kerap kali dikeluhkan oleh para pegawai.. Agar tidak

minimnya penerangan pihak puskesmas menyediakan lampu di setiap sudut ruangan yang selalu dihidupkan selama jam kerja.

Letak puskesmas depati VII tepat berada di pinggir jalan raya dan berhadapan dengan kantor camat dan kantor BKKBM kecamatan depati VII yang setiap harinya selalu ramai kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja karena ramainya kendaraan yang melintas ditambah lagi pihak puskesmas belum menyediakan petugas keamanan untuk menjaga kondisi disekitarnya agar tetap kondusif.

Menurut Mangkunegara (2008:50), mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai tersebut. Pelatihan yang baik juga akan memberikan manfaat antara lain, membantu pegawai yang mempunyai keahlian bekerja dengan teknologi baru, membantu pegawai memahami bagaimana bekerja secara efektif didalam tim untuk menghasilkan jasa pelayanan serta pengabdian terhadap organisasi dan masyarakat, memastikan bahwa budaya organisasi menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk berkontribusi bagi instansi atau organisasi pada

saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau saat keahlian mereka menjadi absolut.

Pelatihan bagi pegawai di Puskesmas Depati VIII dilaksanakan secara rutin setiap bulannya seperti halnya pertemuan antar pegawai yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai serta bersilaturahmi antar pegawai sedangkan diluar organisasi kegiatan pelatihan biasanya di selenggarakan oleh dinas kesehatan dengan mengutus beberapa pegawai sesuai dengan program kerjanya.

Pegawai yang ditunjuk oleh pihak puskesmas untuk mengikuti suatu pelatihan merasa bersemangat dan antusias sekali ingin mengikuti kegiatan tersebut dengan harapan dapat meningkatkan pengalaman kerja mereka, namun dari berbagai jenis program pelatihan yang diikuti kerap kali pegawai mengeluhkan materi yang disampaikan oleh trainer cukup lama dan metode mengaplikasikan program kerja yang sulit dipahamii oleh pegawai.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualitas yang dimiliki pegawai dan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa penempatan pegawai dilakukan setelah pegawai bersangkutan lulus seleksi. Hal tersebut tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi penempatan pegawai lama baik promosi maupun alih tugas dan demosi. Dikatakan demikian karna sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama juga perlu direkrut secara internal diseleksi dan ditempatkan,

juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Selain itu penempatan juga dipengaruhi oleh usia setiap pegawai dan lamanya pegawai tersebut bekerja dipuskesmas Depati VII Kerinci. Kebutuhan Puskesmas akan suatu tenaga SDM juga mempengaruhi penempatan pegawai lama atau pegawai yang baru.

Perbedaannya terletak pada proses seleksi dan orientasi bagi pegawai lama lebih sederhana karena berbagai informasi tentang diri pegawai lama sudah tersedia pada dokumen yang bersangkutan, seperti tentang lamaran, riwayat pekerjaan, program pendidikan dan latihan, penilaian atasan atas kemampuan menyelesaikan tugas, penghasilan serta jumlah tanggungan . Dengan demikian program orientasi pun berbeda, untuk pegawai lama terbatas pada pengenalan lingkungan kerja yang baru saja sedangkan untuk pegawai baru lebih luas karena selain pengenalan lingkungan kerja juga harus mengenalkan berbagai hal yang berkaitan dengan aspek lembaga dimana yang bersangkutan bertugas.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh :David Harly WEO dalam jurnal Volume 15, No 05 Tahun 2015 (598-609) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci dan berapa besar pengaruh tersebut secara parsial.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci dan seberapa besar pengaruh tersebut secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci dan berapa besar pengaruh tersebut secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Depati VII Kerinci dan berapa besar pengaruh tersebut secara simultan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan dapat bermanfaat bagi:

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan sumber daya manusia sebagai bahan pengambilan keputusan dan kebijakan dalam lingkungan kerja, pelatihan serta penempatan terhadap kinerja pegawai.
2. Memberi gambaran tentang lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

