**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak di bidang produk militer atau sering disebut dengan alusista (alat utama sistem persenjataan) yang kegiatannya mencakup desain dan pengembangan, rekayasa dan pabrikan serta perawatan. Perusahaan ini merupakan salah satu bisnis milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT Pindad.

Untuk membangun kemandirian industri pertahanan di tanah air PT Pindad mengemban amanah dari Negara Republik Indonesia yang tercamtum dalam Undang-undang No 16/2012 tentang Industri Pertahanan. Dibuatnya undang-undang seperti ini bertujuan untuk mengurangi tingkat ketergantungan tentara dan polisi terhadap produk-produk alat utama sistem persenjataan (alusista) dari luar negeri.

PT Pindad sejak tahun 1993, telah bekerja sama dengan berbagai pihak baik dalam maupun luar negeri dalam upaya untuk mengembangkan teknologi fungsi kendaraan khusus, termasuk kendaraan anti-peluru untuk memenuhi permintaan pasar militer dan instansi. Penelitian dan pengembangan terus menerus dilakukan untuk mencapai tujuan masa depan untuk meningkatkan kapasitas bisnis dan teknologi. Produk yang dihasilkan, seperti: Kendaraan Taktis, Panser untuk TNI dan Polri, konstruksi khusus dan komponen kendaraan khusus. Hingga saat ini Panser ANOA 6 X 6 yang telah di produksi mencapai kurang lebih 260 kendaraan dengan berbagai varian yang dibuat sesuai dengan permintaan dan kebutuhan pelanggan. Divisi Kendaraan Khusus PT. Pindad Persero memproduksi kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan penggunaanya dan menjadikan setiap Kendaraan Khusus Pindad benar-benar sesuai kebutuhan pengguna.

PT. Pindad menyediakan kebutuhan produk-produk alat utama sistem senjata untuk mendukung kemandirian pertahanan dan keamanan negara Republik Indonesia. Selain itu, PT. Pindad juga memproduksi beberapa produk industrial yang mendukung aspek-aspek lain seperti transportasi dan bahan peledak komersial. Oleh karena itu bagi PT Pindad yang sudah menjadi perusahaan yang dipercayai oleh pribumi mengenai alusista khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan persenjataan harus benar-benar memegang harapan bangsa. Untuk dapat menyokong harapan tersebut PT Pindad fokus pada sumber daya manusia dalam pengendalian perusahaan, maka PT. Pindad dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Tetapi pada kenyataanya kinerja karyawan di PT. Pindad ini bisa dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) bagian Produksi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur Penilaian** | **2014** | **2015** | **2016** | **Bukti pendukung** |
| **%** | **%** | **%** |  |
| 1 | Laporan mutu | 85 | 80 | 80 | Laporan mingguan |
| 2 | Waktu pemeriksaan mutu | 87 | 80 | 70 | Laporan mingguan |
| 3 | Keluhan pelanggan terkecil mutu produk | 75 | 75 | 70 | - |
| 4 | Ketersediaan alat ukur/fasilitas | 70 | 65 | 65 | Daftar alat ukur |
| 5 | Kegiatan inovasi | 75 | 75 | 75 | Laporan tahunan |
| **Jumlah** | | **395** | **375** | **360** |  |
| **Rata-rata** | | **79%** | **75%** | **72%** |  |

Sumber : Hasil penilaian kinerja PT. Pindad (Persero)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa kinerja dari setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai 2016. Jika dilihat pada tahun 2014 menghasilkan nilai rata-rata sebesar 79% lalu di tahun 2015 dengan nilai rata-rata 75% dan tahun 2016 dengan rata-rata 72%. Pegawai yang bekerja dibagian produksi diharapkan bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Target tersebut diikuti oleh kualitas yang baik yang memenuhi standar dalam pembuatan alat utama sistem persenjataan (alusista) militer. Kinerja pegawai yang selalu menurun ini dikarenakan oleh kurangnya motivasi dalam bekerja karyawan yang menyebabkan turunnya hasil kinerja pada setiap tahunnya yang berdampak kepada proses berjalannya perusahaan.

Dampak dari penurunan kinerja pegawai bagian produksi didukung oleh masalah yang terjadi di PT. Pindad yaitu mengenai jumlah pencapaian target dan realisasi produk tidak dapat terpenuhi sesuai pesanan yang telah ditentukan. Hal itu dapat dilihat pada data yang tersedia di tabel 1.2 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Pencapaian Target dan Realisasi Produksi Kendaraan Militer Tahun 2014-2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Target Produksi 3 Tahun** | **Tahun** | **Realisasi Produk Kendaraan PanserUnit** | **Presentase** | **Sisa Target** |
| **154 Unit** | 2014 | 20 | 13% | 134 |
| 2015 | 73 | 54% | 61 |
| 2016 | 45 | 73% | 16 |
|  | **138 unit** |  |  |

Sumber : Annual Report PT. Pindad

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukan bahwa awal pesanan alat utama sistem persenjataan (alusista) militer di tahun 2014-2016 yaitu 154 unit, dalam kurun waktu 3 tahun harus dapat diselesaikan oleh karyawan bagian produksi PT. Pindad (Persero). Namun tidak dapat tercapai sesuai rencana, karena tahun 2016 masih terdapat sisa produk yang belum terselesaikan yaitu sekitar 16 unit. Hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja yang tinggi.

Peneliti merasa bahwa data yang didapat dari perusahaan itu bisa dikatakan kurang mendukung untuk dijadikan sebuah penelitian, sehingga dilakukanlah sebuah penyebaran kuesioner pra survei kepada 20 orang karyawan PT. Pindad dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga didapatlah data-data pendukung untuk mengisi variabel independent sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Rakapitulasi hasil pra-survei faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **jumlah kuesioner** | **Jumlah kesuluhan perhitungan (Nilai x F)** | **Jml pertanyaan** | **Jumlah rata-rata setiap pertanyaan** | **Rata-rata keseluruhan** |
| **1** | **Kompetensi** | **20** | **366** | **5** | **18,3** | **3,66** |
| 2 | Pelatihan | 20 | 490 | 6 | 24,75 | 5,65 |
| 3 | Lingkungan kerja | 20 | 412 | 5 | 20,6 | 4,12 |
| 4 | Prestasi kerja | 20 | 482 | 6 | 24,1 | 4,02 |
| **5** | **Kompensasi** | **20** | **310** | **4** | **15,5** | **3,87** |
| 6 | Stres Kerja | 20 | 363 | 5 | 18,15 | 4,04 |
| **7** | **Motivasi Kerja** | **20** | **206** | **3** | **10,3** | **3,43** |
| 8 | Konflik Kerja | 20 | 401 | 5 | 20,05 | 4,01 |
| 9 | Disiplin Kerja | 20 | 332 | 4 | 16,6 | 4,15 |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner pra survei 2017 (lampiran)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pindad menghasilkan 3 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi.

Rendahnya motivasi kerja di PT Pindad didukung oleh penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan dengan tujuan memperkuat fenomena yang terjadi, setelah dilakukan penyebaran dan dilakukan perhitungan maka dihasilkan nilai rata-rata yang cukup kecil yakni senilai 3,43. Nilai rata-rata tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Motivasi Kerja PT. Pindad (Persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Motivasi Kerja** | | | | | | | **Jumlah perhitungan (Nilai x F)** | **Rata-rata** |
| **No** | **Pertanyaan** | **Jawaban** | | | | |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| 1 | saya selalu menunjukan prestasi dalam bekerja | 2 | 12 | 6 | 1 | 1 | 79 | **3,43** |
| 2 | saya menunjukan kekuasaan saya pada kelompok kerja |  |  | 8 | 7 | 5 | 43 |
| 3 | saya menginginkan bekerjsama sesama rekan kerja | 5 | 14 | 1 |  |  | 84 |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan bahwa pada rata-rata yang dihasil sekitar 3,43 hal tersebut dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survei. Hasil tersebut menjadi hal yang diyakini oleh pihak PT. Pindad bahwa motivasi merupakan faktor yang harus direspon sepenuhnya oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan.

Dunia kerja tidak hanya mengandalkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan namun harus diikuti dengan motivasi yang tinggi pula untuk menjaga semangat bekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sebagai  kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan akivitas tertentu guna mencapai satu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi berkaitan dengan emosi sehingga dapat merupakan kekuatan-kekuatan pendorong (driving forces)untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Pindad yaitu dengan cara meningkatkan golongan gaji dan pemberian insentif tambahan, tetapi untuk mendapatkan hal tersebut dilihat terlebih dahulu dari proses dan hasil kerjanya.

Dalam rangka menghargai prestasi dan memotivasi pegawai, Pindad memberikan berbagai jenis penghargaan diantaranya yaitu :

1. Penghargaan Prestasi, diberikan kepada pegawai yang berjasa dan berprestasi.
2. Penghargaan Kesetiaan dan Dedikasi, untuk pegawai yang memiliki masa kerja tertentu.
3. Penghargaan Inovasi, diberikan kepada pegawai dengan kemampuan inovatif atau hal-hal lain yang sejenis dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
4. Penghargaan Purna Tugas, untuk pegawai yang mencapai usia tertentu atau meniggal dunia kedinasa/kerja.

Selain berbagai penghargaan tersebut, Pindad juga melakukan pemilihan *excellent employee* satu tahun sekali bagi pegawai yang berprestasi. *Excellent employee* ini merupakan wadah yang kompetitif bagi karyawan untuk bersaing secara sehat dengan memberikan kontribusui pada hasil kerja optimal, kreatif, inovatif dan profesional. Salah satu tujuan dilakukannya pemilihan *excellent employee* yaitu untuk membangun nilai dan budaya di perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mempercepat tujuan dan sasaran perusahaan. Realitanya meskipun PT Pindad telah memberikan sebuah tunjangan berupa kenaikan penggolongan kenaikan gaji dan insentif namun motivasi dalam bekerjanya belum dikatakan optimal dan sesuai harapan karena masih adanya karyawan yang masih melakukan kemangkiran dalam bekerja. Kondisi tersebut mencerminkan rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari data absensi pada tabel 1.5 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**

**Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Karyawan Bagian Produksi PT. Pindad (Persero) Bandung tahun 2013-2015**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Frekuensi kehadiran** | **Kehadiran** | **Frekuensi kemangkiran** | **Kemangkiran** |
| 2014 | 1578 Orang | 1414 | 89.61% | 164 | 10,39% |
| 2015 | 1623 Orang | 1358 | 83,67% | 265 | 16,33% |
| 2016 | 1623 Orang | 1306 | 80,47% | 317 | 19,53% |

Sumber : Bagian Sumber Daya PT. Pindad (Persero)

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukan bahwa pada tahun 2014-2016 mengalami kenaikan jumlah kemangkiran. Dilihat dari presentase kemangkiran tahun 2014 sebesar 10,39% lalu di tahun 2015 presentase kemangkiran meningkat menjadi 16,33% kemudian di tahun 2016 presentase kemangkiran meningkat lagi menjadi 19,53%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa presentase kemangkiran karyawan meningkat dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Kompetensi merupakan faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu, oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali dan mengoptimalkan kemampuan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan karena hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan.

Penulis menggunakan penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan PT. Pindad dengan tujuan untuk mengetahui dimensi apa saja yang paling berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.6**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi PT. Pindad (Persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompetensi** | | | | | | | **Jumlah perhitungan (Nilai x F)** | **Rata-rata** |
| **No** | **Pertanyaan** | **Jawaban** | | | | |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| 1 | Saya dapat mendorong diri saya agar dapat bekerja lebih baik | 8 | 5 | 3 | 0 | 0 | 69 | **3,66** |
| 2 | Saya dapat mengontrol emosi saat menghadapi pekerjaan yang sulit | 3 | 5 | 2 | 7 | 3 | 58 |
| 3 | Saya dapat menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja | 7 | 8 | 5 | 0 | 0 | 82 |
| 4 | Saya selalu mengikuti perkembangan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya | 5 | 9 | 6 | 0 | 0 | 79 |
| 5 | Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan | 7 | 5 | 6 | 2 | 1 | 78 |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa kompetensi di PT. Pindad masih rendah karena hanya menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,66. Hal ini menunjukan adanya masalah dari dimensi motivasi yaitu bagaimana cara mendorong pribadi menjadi pekerja yang lebih baik dari sebelumnya, lalu pada dimensi kedua mengenai pribadi seseorang dilihat dari cara pengontrolan emosi karyawan yang memposisikan diri ketika berada pada tekanan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan selanjutnya pada dimensi kerjasama yang mana cara berinteraksi sesama rekan kerja dalam menjalin hubungan baik yang disertai dengan berbagi pengetahuan mengenai seputar tugas pekerjaan dan yang terakhir mengenai keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan fasilitas yang tersedia.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan bahwa dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya, keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Penulis menggunakan penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan PT. Pindad dengan tujuan untuk mengetahui dimensi apa saja yang paling berpengaruh terhadap kompensasi karyawan. Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompensasi PT. Pindad (Persero)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompensasi** | | | | | | | **Jumlah perhitungan (Nilai x F)** | **Rata-rata** |
| **No** | **Pertanyaan** | **Jawaban** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas perilaku berbagi pengetahuan. | 9 | 9 | 1 | 1 |  | 86 | 3,875 |
| 2 | Saya mendapatkan manfaat dari berbagi pengetahuan. | 9 | 11 |  |  |  | 89 |
| 3 | Saya mendapatkan apresiasi dari kegiatan berbagi pengetahuan tepat waktu. |  | 12 | 5 | 2 | 1 | 68 |
| 4 | Saya mendapatkan berbagai fasilitas dari perusahaan ketika melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan. |  | 11 | 5 | 4 |  | 67 |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.7 bahwa kompensasi PT. Pindad masih rendah jika dibandingkan dengan nilai rata-rata yang lain dari pilihan variabel pra-survei pendahuluan. Hal itu dikarenakan pada dimensi ketepatan waktu dan fasilitas yaitu karyawan yang terpilih oleh perusahaan untuk mengikuti training diharuskan untuk menstrasfer kembali pengetahuan yang didapat mengenai berjalannya training, kegiatan menginformasikan kembali kepada sesama rekan kerja mendapatkan sebuah *reward* dari pihak perusahaan sebagai poin positif tetapi pada prosesnya tidak sesuai dengan yang direncanakan masih ada kendala pada saat membagikan pengetahuaannya terhalang oleh fasilitas jumlah ruang yang kurang memadai sehingga harus saling menunggu dengan divisi-divisi yang lain juga dalam membagi informasi dan itu juga diyakini pada saat wawancara dan observasi dengan pihak pembimbing di perusahaan.

Jika dilihat dari fenomena yang terjadi maka adanya masalah mengenai motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) khususnya bagian produksi yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan kompensasi yang memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan dari hasil survey pendahuluan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan PT PINDAD (Persero)”.**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

**1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Mengalami penurunan kinerja pada setiap tahunnya.
3. Penurunan kinerja didukung dengan pencapaian realisasi yang belum optimal.
4. Motivasi Kerja
5. Kemangkiran karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya.
6. Kompetensi
7. Kompetensi karyawan produksi belum optimal.
8. Kompensasi
9. Kompensasi yang dirasakan belum memuaskan.
   * 1. **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai :

1. Bagaimana persepsi tentang kompetensi di PT Pindad (Persero)
2. Bagaimana persepsi tentang kompensasi di PT Pindad (Persero)
3. Bagaimana persepsi tentang peningkatan motivasi kerja di PT Pindad (Persero)
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Pindad (Persero) baik secara simultan maupun parsial
5. Seberapa besar pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pindad (Persero)

**1.3 Tujuan Penelitian**

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan di PT Pindad, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Tujuan penelitian ini, yaitu mengetahui, memahami dan menganalisis :

1. Persepsi kompetensi di PT Pindad (Persero)
2. Persepsi kompensasi di PT Pindad (Persero)
3. Persepsi peningkatan motivasi kerja di PT Pindad (Persero)
4. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Pindad (Persero) baik secara simultan maupun parsial
5. Pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pindad (Persero)

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan.

1. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut jika berminat.