

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan didunia persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya didunia bisnis global, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.

Suatu organisasi maupun perusahaan, didalamnya mempunyai banyak asset, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia, yang merupakan asset yang paling penting, karena ia merupakan penggerak dari suatu organisasi atau perusahaan, untuk apa mempunyai banyak modal, teknologi yang canggih apabila tidak didukung oleh peran Sumber Daya Manusia didalamnya. SDM sangat banyak memberikan kontribusi untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi.

Pegawai merupakan asset utama organisasi atau perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Organisasi atau perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas menuju tercapainya efektifitas dan efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

Dengan dimilikinya sertifikat ISO 9001 maka PLN unit bisnis pusat enjiniring tenaga listrikan dapat disejajarkan dengan perusahaan-perusahaan konsultan terkemuka lainnya dalam bidang enjiniring tenaga listrikan. PLN pusat enjiniring tenaga listrikan memberikan pelayanan yang handal dan memuaskan pelanggan, mampu bersaing secara internasional dengan selalu mengikuti perkembangan teknologi serta di dukung oleh enjinir yang professional dan system manajemen mutu ISO 9001.

Luas wilayah kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menjangkau lebih dari 42.196 km yang meliputi provinsi jawa barat dan provinsi banten, kecuali tanggerang. Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 764 juta pelanggan, atau 22% dari jumlah pelanggan PLN secara nasional, menjadikan PLN DJBB merupakan unit PLN terbesar di Indonesia.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yang bergerak di bidang pelayanan jaringan listrik di kota Bandung dituntut untuk bisa bekerja dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat umum. Motivasi kerja dari karyawan untuk bisa bekerja dengan baik sangat diharapkan bagi perusahaan

karena untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan, ,meningkatkan retensi karyawan, adanya kerjasama antar karyawan untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan, membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik lagi, mendorong kreativitas, komitmen dan energi karyawan, adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja di perusahaan dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Motivasi dalam berkerja yang dirasakan karyawan akan membuat mereka merasakan bahwa produk yang mereka kerjakan merupakan produk mereka sendiri. Hasilnya, mereka akan memastikan bahwa produk tersebut memiliki nilai spesial bagi pelanggan. Tanpa diminta, mereka bersedia menempuh langkah yang lebih jauh untuk membuat produk anda menonjol dan unggul dari produk milik competitor. perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi baik dan menghasilkan progam pelatihan yang berhasil yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tetapi timbul suatu masalah karena karyawan perusahaan kurang berkompetensi dalam pekerjaannya dan pelatihan yang dilakukan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kondisi awal mengenai motivasi karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat penulis melakukan pra survei terhadap 50 responden dengan mengambil sampel dari sebagian populasi. Berikut tabel hasil pra suvei mengenai Motivasi Kerja.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Saya terdorong untuk bekerja melebihi target	7	5	12	9	17	126	2,52
2	Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja	4	6	16	10	14	126	2,52

Lanjutan Tabel 1.1

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
3	Saya berani mengambil risiko dalam bekerja	14	16	10	5	4	178	3,56
4	Saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja	3	5	10	15	17	112	2,24
5	Saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	18	20	5	4	3	196	3,92
6	Saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja	17	19	5	5	4	190	3,17
7	Saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan	5	8	8	9	20	119	2,38
8	Saya dapat menyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya	14	15	8	7	6	174	3,48
Skor Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Karyawan							23,79	
Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Karyawan							2,97	
SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti adanya ketidakmampuan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan, kemudian masih ada beberapa karyawan yang belum dapat meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik, kemudian masih ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja, dan karyawan tidak mempunyai keinginan untuk menaikan posisi jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mengalami masalah.

Untuk mengatasi hal tersebut pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Untuk

mengetahui sebab dari permasalahan motivasi kerja karyawan di perusahaan, peneliti melakukan survei pendahuluan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi penyebab permasalahan motivasi kerja karyawan di perusahaan ini. Survei pendahuluan ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berisi 6 variabel yang memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan, kuisioner disebar kepada 50 pegawai yang menjadi responden. Berikut ini adalah hasil dari survei pendahuluan yang dilakukan:

Tabel 1.2
Hasil Survei Dari Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

No	Nama Variabel	Tingkat Kepentingan Variabel			
		P	%	TP	%
1	Kepuasan kerja	32	64	18	36
2	Kompetensi	43	86	7	14
3	Prestasi kerja	34	68	16	32
4	Pelatihan	42	84	8	16
5	Lingkungan Kerja	35	70	15	30
6	Gaji	33	66	17	34

Keterangan:

P : Penting TP : Tidak Penting

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan faktor yang paling penting mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dari 50 responden, 86% responden memilih kompetensi sebagai variabel yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, 84% responden diantaranya memilih sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan persero dapat ditingkatkan dengan cara melaksanakan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas

dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan, sehingga kompetensi dari pegawai dapat meningkat. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kompetensi pada dunia kerja dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang karyawan yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui pelatihan tertentu. Selain itu kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

Untuk mengetahui gambaran kompetensi karyawan perusahaan, maka penulis melakukan pra suvei dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan.

Data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Kompetensi
di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Saya mampu bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan	3	7	10	13	17	116	2,32
2.	Saya mampu mengontrol emosi dalam pekerjaan	16	17	7	6	4	185	3,7
3.	Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam lingkungan kerja	5	8	7	10	20	118	2,36
4.	Saya mempunyai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	18	12	10	5	5	183	3,66
5.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja	4	6	17	9	14	141	2,82

Lanjutan Tabel 1.3

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
6.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	20	17	7	3	3	198	3,96
7.	Saya memiliki kemampuan dalam pekerjaan	18	19	7	3	3	196	3,92
8.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	5	7	18	11	19	148	2,96
Skor Rata-rata Variabel Kompetensi Karyawan								25,7
Total Rata-rata Variabel Kompetensi Karyawan								3,21
SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan								

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti tidak adanya dorongan dari karyawan untuk bekerja lebih baik, kemudian karyawan tidak dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan, kemudian karyawan tersebut kurang mempunyai pengetahuan yang cukup untuk pekerjaannya, dan karyawan kurang mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi di perusahaan tersebut terdapat masalah yang berdampak pada motivasi kerja karyawan yang menurun.

Kompetensi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pelatihan juga mempengaruhi motivasi kerja. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Untuk itu diperlukan pelatihan yang terbaik agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman sehingga karyawan

dapat meningkatkan keterampilan individu dalam suatu bidang keahlian.

Pelatihan perlu dilakukan karena sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersediannya formasi. Oleh sebab itu karyawan perlu meningkatkan kemampuannya. agar perusahaan dapat berkembang

Untuk mengetahui kondisi pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat maka penulis melakukan pra suvei dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan. Data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Pelatihan
di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Saya memahami penjelasan yang diberikan instruktur dalam pelatihan	15	10	9	8	8	166	3,32
2	Saya berkenan mengikuti arahan yang diberikan instruktur dalam pelatihan	5	6	9	20	10	126	2,52
3	Saya dapat menanggapi penjelasan yang instruktur berikan	17	13	10	6	4	183	3,66
4	Saya sangat berantusias mengikuti pelatihan	14	15	8	7	6	174	3,48
5	Saya dapat memahami materi dalam pelatihan	5	8	10	12	15	126	2,52
6	Metode pelatihan searah dengan jenis pelatihan	16	19	7	5	3	190	3,8
7	Metode yang diberikan telah sesuai dengan materi pelatihan	3	5	8	18	16	111	2,22
8	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan	6	7	7	12	18	121	2,42

Lanjutan Tabel 1.4

	keterampilan saya							
9	Materi yang diberikan selaras dengan metode pelatihan	13	12	9	8	8	164	3,28
10	Tujuan pelatihan untuk membantu peserta dalam meningkatkan kemampuan	6	7	12	15	10	134	2,68
11	Sasaran pelatihan yang telah diselenggarakan selama ini untuk membantu peserta memahami etika kerja yang ada di dalam perusahaan	15	10	12	7	6	171	3,42
	Skor Rata-rata Variabel Pelatihan Karyawan							33,32
	Total Rata-rata Variabel Pelatihan Karyawan							3,03
	SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan							

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti instruktur pelatihan kurang mampu memberikan motivasi kepada karyawan, kemudian karyawan tidak ingin lebih memahami materi dalam pelatihan, kemudian adanya metode pelatihan yang tidak sesuai dengan materi yang disampaikan, kemudian materi yang disampaikan kurang dapat dipahami, dan adanya pelatihan yang diselenggarakan tidak sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan.

Kompetensi dan pelatihan sangat penting dalam mencapai motivasi kerja yang optimal sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini searah dengan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dinyatakan oleh siagian (2010) yaitu ;

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan

tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

- b. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak – anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai – nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang

dalam menyelesaikan tugas – tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero)” Distribusi Jawa Barat.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan di teliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya serta pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Kompetensi
 - a. Tidak adanya dorongan dari karyawan untuk bekerja lebih baik.
 - b. Karyawan tidak dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan.
 - c. Karyawan tersebut kurang mempunyai pengetahuan yang cukup untuk pekerjaannya.

- d. Karyawan kurang mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Pelatihan
 - a. Instruktur pelatihan kurang mampu memberikan motivasi kepada karyawan.
 - b. Karyawan tidak ingin lebih memahami materi dalam pelatihan.
 - c. Adanya metode pelatihan yang tidak sesuai dengan materi yang disampaikan, kemudian materi yang disampaikan kurang dapat dipahami.
 - d. Adanya pelatihan yang diselenggarakan tidak sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan.
 3. Motivasi Kerja
 - a. Adanya ketidakmampuan karyawan dalam pencapaian target dalam pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan.
 - b. Masih ada beberapa karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik.
 - c. Masih ada beberapa karyawan yang tidak suka dengan tantangan dalam bekerja.
 - d. Karyawan tidak mempunyai keinginan untuk menaikan posisi jabatannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat memperoleh beberapa rumusan masalah, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagaimana kompetensi kerja karyawan yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

2. Bagaimana pelatihan kerja yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi kerja karyawan yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
2. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
3. Motivasi kerja yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah hasil akhir dari penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan dan pengetahuan, melatih kemampuan analisis dan berpikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi instansi

Kegunaan penelitian bagi instansi adalah sebagai masukan bagi instansi, mengenai pentingnya kompetensi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kompetensi dan pelatihan yang efektif.

3. Bagi pihak lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan dan informasi mengenai kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.