

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya transisi yang begitu cepat, para pelaku ekonomi di Indonesia diuntut untuk dapat beradaptasi dalam semua bidang yang ada, yang artinya individu harus bertanggung jawab atas seluruh aspek dalam menjalankan aktivitas organisasi atau instansi. Pada tantangan globalisasi ini, adanya keterkaitan pada adaptasi dengan pencapaian solusi dari berbagai tantangan kehidupan organisasi, termasuk pada organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Untuk itu, perlu sumber daya manusia yang mampu untuk memasok ketenagakerjaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pengembangan SDM di Indonesia. Mengingat jumlah penduduk rakyat Indonesia yang sangat besar, dengan melahirkan individu-individu yang potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata bagi instansi, dengan demikian hal tersebut dapat memberi dampak positif bagi perkembangan instansi di masa yang akan datang. Keberhasilan pengembangan SDM suatu organisasi sangat ditentukan oleh tingkat pencapaian kinerja untuk dapat mewujudkan sasaran kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian, produktivitas ini berkaitan dengan *input* dan *output*.

Hal ini bisa dilihat dari proses yang membutuhkan bahan dan waktu cukup lama. Ada dua elemen yang termasuk dalam produktivitas kerja yaitu pertama, efektivitas yang berkaitan dengan unjuk kerja maksimal. Kedua, efektivitas yang berkaitan dengan input dan realisasi penggunaannya. Produktivitas tersebut dapat diwujudkan karena Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) bertujuan menyederhanakan, menyingkronkan, dan memangkas regulasi yang menghambat penciptaan lapangan kerja, sekaligus sebagai instrumen untuk penyederhanaan dan peningkatan efektifitas birokrasi.

Peneliti ingin mengetahui sejauh mana produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Balai Besar Guru Penggerak mulai muncul sejak terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022. Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat ialah balai pelatihan yang terhadap pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. hal ini dibuktikan dengan merujuk pada Peraturan Menteri.

Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja BBGP dan BGP, pihaknya mempunyai tugas untuk melakukan pengembangan dan pemberdayaan guru, dan tenaga kependidikan. Diharapkan dapat membantu agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi serta kesiapan secara profesional untuk menghadapi permasalahan pada dunia kerja dan beradaptasi dalam mengembangkan sistem kurikulum yang unggul serta efisien bagi para tenaga pendidik. Merujuk pada peraturan menteri

pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi republik indonesia nomor 14 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja balai besar guru penggerak dan balai guru penggerak dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan kebijakan terkait pelatihan terhadap tenaga kerja kependidikan sekolah juga mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
2. Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
3. Pengembangan media pembelajaran guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
4. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
5. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
6. Pelaksanaan yang supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

7. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
8. Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah dan pelaksanaan urusan administrasi.

BBGP Jabar bergerak bersama untuk jabar JUARA (Jujur, Unggul, Adaptif, Ramah, dan Amanah). BBGP (Balai Besar Guru Penggerak) Jawa Barat mengawal program-program prioritas seperti Program Guru Penggerak (PGP), Program Sekolah Penggerak (PSP), Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM). BBGP Jabar juga mengawal Kebijakan Merdeka Belajar, serta terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas layanan melalui berbagai program seperti Guru Calakan, Karet Sobat, serta inovasi-inovasi pembelajaran lainnya.

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat dikukuhkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor Tahun 14 Tahun 2022, merupakan UPT setingkat eselon II.b dibawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK). BBGP Jawa Barat merupakan gabungan dari tiga PPPPTK di Jawa Barat, yakni PPPPTK IPA Bandung, PPPPTK TK dan PLB Bandung, dan PPPPTK Penjas dan BK Bogor. Selanjutnya yaitu mengenai perbandingan nilai evaluasi LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) pada Balai Besar Guru Penggerak di seluruh Indonesia.

Tabel 1.1
Perbandingan Nilai Evaluasi LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintahan) pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) di
seluruh Indonesia Tahun 2023

Capaian Laporan Akuntabilitas Perusahaan (LAKIP) Tahun 2023							
No.	Nama Dinas	Jumlah Peserta		Rata-rata Predikat		Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Sumatera Utara	4.721	9.443	A	BB	91%	93,22%
2.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat	9.420	11.349	BB	A	93,20%	92,64%
3.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Tengah	14.504	17.878	BB	A	91,21%	93,24%
4.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur	4.240	6.863	BB	BB	90,23%	92,66%
5.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) D.I Yogyakarta	2.340	6.335	BB	A	91,78%	94,50%
6.	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Sulawesi Utara	1.925	5.500	BB	A	90%	96%

Sumber : Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perbandingan nilai evaluasi LAKIP yang terdiri target jumlah peserta pelatihan, rata-rata predikat yang diperoleh serta rata-rata nilai kinerja anggaran yang dilaporkan pada tahun 2023 sebagai suatu perbandingan. Pada fenomena tersebut, diketahui bahwa Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa barat belum mampu mencapai target yang ditentukan pada periode 2023 yaitu sebesar 93,20%. hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja akuntabilitas perusahaan masih dibawah rata-rata target yaitu sebesar 92,64%, artinya pencapaian kinerja masih belum optimal untuk dapat mencapai target LAKIP dibandingkan dengan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) yang lainnya. Dengan adanya target laporan yang belum tercapai, hal tersebut mengidentifikasi bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

Produktivitas menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2018:102), mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”. Efisiensi dapat diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang optimal (cepat dan tepat) dan dengan cara yang diinginkan dengan meminimalkan sumber daya yang digunakan. Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap efektif.

Berdasarkan pengamatan awal di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, diindikasikan adanya permasalahan pada produktivitas karyawan di instansi tersebut. Peneliti merasa data sekunder yang diberikan instansi masih kurang, untuk itu penulis melakukan pra survey kepada 30 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Untuk melihat bagaimana produktivitas karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat di tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Hasil pra-survey variabel Produktivitas Karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
Produktivitas Karyawan	Kemampuan kerja	2	2	22	3	1	91	3,03
	Kuantitas kerja	2	3	18	7	0	90	3,00
	Pengembangan diri	4	3	15	6	2	91	3,03
	Mutu	3	4	17	5	1	93	3,10
	Efisiensi	3	4	19	2	2	94	3,13
SKOR RATA-RATA								3,06

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Hasil pra-survey yang telah dilakukan terhadap Produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat mendapatkan skor rata-rata yaitu sebesar 3,06 dimana terdapat 5 dimensi dalam variabel Produktivitas, dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu dimensi kuantitas sebesar 3,00. Pada umumnya instansi selalu mengharapkan karyawannya yang mampu bertindak produktif,

melaksanakan tugasnya dengan baik, diselesaikan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga pekerjaan tidak tertunda.

Selain hasil pra survey diatas peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Rani Kurniawati M,Pd sebagai Penanggung Jawab bidang Humas dan Layanan Umum di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat bahwa memang fenomena yang terjadi perusahaan memiliki permasalahan terhadap produktivitas karyawan yang menurun, yaitu seperti data yang sudah ditampilkan rendahnya angka pada pada penilaian produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi adalah sebuah kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348) yaitu kompetensi, semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penulis melakukan pra-survey kepada 30 karyawan yang ada di BBGP (Balai Besar Guru Penggerak) Jawa Barat. Berikut adalah hasil pra-survey dari aspek variabel yang mempengaruhi Produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat :

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

Variabel	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
KOMPETENSI	Pengetahuan	0	11	16	3	0	98	3,26
	Pemahaman	1	8	17	4	0	96	3,2
	Kemampuan	3	7	18	2	0	101	3,36
	Nilai	3	10	17	0	0	106	3,53
	Sikap	0	14	15	0	1	103	3,43

	SKOR RATA-RATA							3,35
SEMANGAT KERJA	Tingkat absensi	3	16	9	1	1	109	3,63
	Tingkat perpindahan karyawan	3	5	15	7	1	95	3,16
	Kerusakan	9	13	7	1	0	120	4
	Kegelisahan karyawan	5	9	15	1	0	108	3,6
	Tuntutan karyawan	0	2	15	8	5	74	2,46
	Pemogokan kerja karyawan	0	2	20	4	4	80	2,66
	SKOR RATA-RATA							3,25
LINGKUNGAN KERJA	Lingkungan Kerja Fisik	11	15	4	1	0	129	4,3
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	20	5	1	0	117	3,9
	SKOR RATA-RATA							4,1
MOTIVASI KERJA	Pengakuan/ Penghargaan	3	18	9	0	0	114	3,8
	Prestasi	6	16	8	0	0	114	3,8
	Tanggung Jawab	13	14	3	0	0	130	4,33
	Promosi/Kenaikan Pangkat	12	15	3	0	0	129	4,3
	Hubungan Antar Pribadi	9	17	4	0	0	125	4,16
	Gaji	8	13	9	0	0	119	3,96
	Supervisi	2	15	10	1	2	104	3,46
	Kondisi Kerja	7	18	4	1	0	121	4,03
	SKOR RATA-RATA							3,98
DISIPLIN KERJA	Taat Terhadap Aturan Waktu	16	11	3	0	0	133	4,43
	Taat Terhadap Peraturan Instansi	8	18	4	0	0	124	4,13
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	12	14	3	0	1	126	4,2
	Taat Terhadap Norma	12	15	3	0	0	129	4,3
	SKOR RATA-RATA							3,96

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dapat dilihat diantaranya variabel skor rata-rata terendah yaitu semangat kerja dengan skor 3,25 dan variabel kompetensi dengan jumlah skor 3,35 hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat masih kurang optimal sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kompetensi dan semangat kerja karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Oleh sebab itu peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dan skor rata-rata terendah dari indikator lain untuk diteliti lebih dalam.

Peneliti melakuka pra-survey di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, peneliti mengamati peran karyawan belum maksimal dalam menciptakan atau menumbuhkan kompetensi dan semangat kerja terhadap instansi. Fenomena saat peneliti melakukan penelitian awal adalah kerja pegawai pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat yang belum optimal. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Kompetensi Karyawan Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

No.	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Pengetahuan	0	11	16	3	0	98	3,26
2.	Pemahaman	1	8	17	4	0	96	3,2
3.	Kemampuan	3	7	18	2	0	101	3,36
4.	Nilai	3	10	17	0	0	106	3,53
5.	Sikap	0	14	15	1	0	103	3,43
Total Nilai Rata-Rata Keseluruhan								3,35

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel kompetensi karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35. Namun demikian terdapat nilai di bawah rata-rata yaitu pada dimensi pengetahuan dengan perolehan nilai dimensi sebesar 3,26. Dapat dilihat bahwa nilai terendah pada variabel ini yaitu pada dimensi pengetahuan yaitu sebesar 3,26. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan dalam pekerjaan terhadap karyawan.

Permasalahan lain tingginya beban kerja yang melebihi batas kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas sehingga membuat karyawan kurang optimal. Selain itu pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial di antara para karyawan.

Sementara pada motif adanya permasalahan kesejahteraan karyawan disebabkan kurangnya penghargaan/apresiasi.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Variabel Semangat Kerja Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Tingkat absensi	3	16	9	1	1	109	3,63
2.	Tingkat perpindahan karyawan	3	5	15	7	1	95	3,16
3.	Kerusakan	9	13	7	1	0	120	4
4.	Kegelisahan Karyawan	5	9	15	1	0	108	3,6
5.	Tuntutan karyawan	0	2	15	8	5	74	2,46
6.	Pemogokan Karyawan	0	2	20	4	4	80	2,66
Total Nilai Rata-Rata Keseluruhan								3,25

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai variabel semangat kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25. Namun demikian terdapat nilai di bawah rata-rata pada dimensi tuntutan karyawan yaitu sebesar 2,46. hal ini disebabkan karena kurangnya produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Permasalahan lain pada kegelisahan karyawan kurangnya komunikasi dengan karyawan lain.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saparuddin Salama (2020:128) menyatakan bahwa semangat kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Sean Krisdian (2021:239) berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan menurut Sella Yulianti (2019:115) menyatakan bahwa kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, produktivitas karyawan masih tergolong rendah. Maka dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BALAI BESAR GURU PENGGERAK JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat berkaitan dengan produktivitas karyawan yang menurun dan indikasi penyebab turunnya produktivitas karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat yaitu :

1. Kompetensi
 - a. Kurangnya pengetahuan faktual tentang lingkup kerja pada instansi.
 - b. Pemimpin kurang memahami karyawan nya.
2. Semangat Kerja
 - a. Instansi memiliki tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi.
 - b. Tuntutan karyawan terhadap pekerjaannya.
 - c. Jam kerja yang berlebih sehingga meminta kenaikan gaji menyebabkan pemogokan kerja karyawan.
3. Produktivitas
 - a. Pekerjaan yang menumpuk sehingga tidak terselesaikan.
 - b. Jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai tidak maksimal.
 - c. Kurangnya pelatihan terhadap karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
2. Bagaimana Semangat Kerja pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
3. Bagaimana Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Kompetensi pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
2. Semangat Kerja pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
3. Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.
4. Besarnya Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan baik secara simultan dan parsial pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan memberikan pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan kompetensi, semangat kerja dan produktivitas karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap produktivitas Karyawan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan peneliti secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan citra diri di suatu perusahaan. Mengetahui kondisi kompetensi, semangat kerja pada instansi. Peneliti juga serta mengetahui kondisi produktivitas karyawan, tingkat absensi dan tuntutan dari karyawan Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.

2. Kegunaan Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik. Instansi dapat meningkatkan kompetensi dan membangun kepercayaan kepada karyawan dan memberi kesempatan bertumbuh, dengan demikian

meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap instansi. Demikian instansi dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang kompetensi, dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat.