

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Peranan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan (Wahyuningsih et al, 2013). Kemampuan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan posisi dan kondisi yang menguntungkan.

Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Pencapaian tujuan suatu perusahaan akan terlihat dari bagaimana cara karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ashari et al (2014: 4) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena keterampilan karyawan dan kreativitas yang dimilikinya sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. (Dessler,2015).

Perbankan merupakan salah satu bidang jasa yang bersifat profesional. *Professional service* didefinisikan sebagai jasa yang berkarakteristik kinerja (*credence characteristics*) sehingga konsumen sulit untuk mengevaluasi meskipun telah membeli dan mengkonsumsi jasa tersebut. Karyawan pengguna *professional service* benar-benar harus sepenuhnya bersandar

dan percaya pada penyedia jasa karena sifat dari *professional service* tersebut. Berdasarkan peraturan Bank Indonesia No.7/6/2005 tentang transparansi informasi produk bank dan data pribadi karyawan menyatakan bahwa sebagai suatu lembaga kinerja, bank menjalankan usahanya berdasarkan kinerja karyawan untuk menempatkan dananya di bank dan memanfaatkan produk dan jasa pelayanan yang ditawarkan bank.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk sebagai salah satu bank milik Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Barat memiliki peran yang strategis. Hal ini berkaitan dengan dikeluarkannya Kebijakan Pemerintah tentang Otonomi Daerah. Esensi dari Otonomi Daerah sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 adalah peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam setiap sektor kehidupan. Atas dasar itu, Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 memberikan kewenangan kepada daerah yang dikenal dengan Otonomi Daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab serta memberi peluang kepada daerah agar lebih leluasa untuk mengatur dan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan potensi yang dimiliki dan keanekaragaman daerah. Salah satu konsekuensi dari kebijakan ini adalah bahwa PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk memegang tanggung jawab sebagai pemegang kas keuangan daerah Kota Karawang dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanan jasanya.

Salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja Bank bjb secara keseluruhan adalah kinerja karyawannya. Karyawan yang berkualitas bagi Bank bjb adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan latar belakang tersebut karyawan BJB dituntut untuk memberikan kinerjanya dengan maksimal. Namun faktanya, kinerja yang dituntut tersebut belum sepenuhnya terpenuhi. Kualitas dan Efektivitas yang masih belum cukup mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005: 22) tingkat kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan (2012: 154) menyatakan motivasi seorang pegawai akan menjadi daya dorong untuk mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian maka motivasi akan menjadi daya dorong atau rangsangan bagi pegawai untuk memiliki kinerja pegawai. Rivai (2004: 31) menunjukkan

bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Disamping motivasi yang tinggi, kompetensi merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu, maka sebenarnya ada faktor lain yang dapat menjadi daya dorong kinerja pegawai adalah faktor kompetensi dan motivasi.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993: 9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisiensi. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Dari penjelasan tersebut berarti bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja.

Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh perusahaan, khususnya di bidang perbankan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan serta menghasilkan produk dan layanan perbankan bagi nasabah. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang jasa perbankan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BJB setahun terakhir dimana pada tahun 2020 ini adanya perbedaan kinerja yang cukup signifikan yang disebabkan oleh adanya wabah covid-19 yang masuk ke Indonesia sehingga terjadi perbedaan kinerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya, karena adanya kebijakan pemerintah untuk *lockdown* dan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dari segi aturan pelayanan dan waktu pelayanan pada masyarakat menjadi berubah sehingga karyawan terkena dampak dari situasi tersebut. Kinerja karyawan berkaitan dengan motivasi kerja dan kompetensi, kedua hal tersebut tersebut merupakan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BJB Cabang Karawang, kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Karawang berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Bank BJB Cabang

Karawang, antara lain masih banyak karyawan yang terkena dampak dari Covid 19 mulai dari ketakutan dalam menangani nasabah ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Bank BJB Cabang Karawang. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Karawang yang belum maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, bahwa faktor manusia menjadi titik tolaknya, faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan rencana mengoptimalkan kinerja karyawan. Data penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan karena didalamnya mencakup indikator-indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, perilaku karyawan dalam bekerja serta keefektifan jumlah jam kerja karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Cabang Karawang dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan
Bank BJB Cabang Karawang Periode 2019-2021**

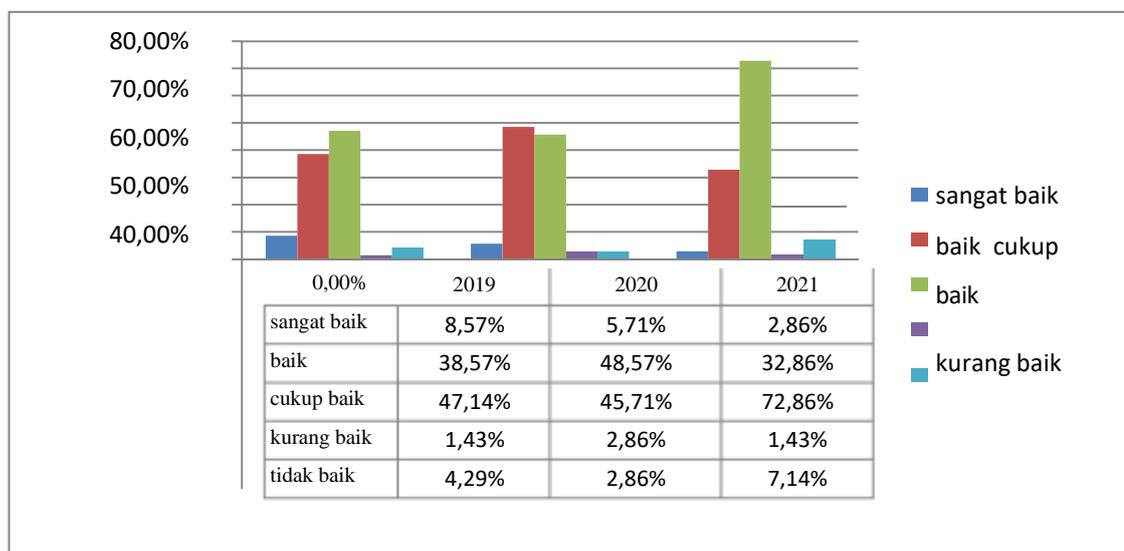
Nilai Konduite	Yudisium Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
NK > 8,4	Sangat Baik	6	8,57	4	5,71	2	2,86
6,8 < NK ≤ 8,4	Baik	27	38,57	34	48,57	23	32,86
5,2 < NK ≤ 6,8	Cukup Baik	33	47,14	32	45,71	49	72,86
3,6 < NK ≤ 5,2	Kurang Baik	1	1,43	2	2,86	1	1,43
NK ≤ 3,6	Tidak Baik	3	4,29	2	2,86	5	7,14
Jumlah Karyawan		70	100	74	100	80	100

--	--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah dari data kepegawaian Bank bjb Cabang Karawang

Data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Cabang Karawang berupa grafik dapat dilihat dalam Grafik 1.1 berikut ini,

Grafik 1.1. Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021



Sumber: diolah dari data kepegawaian Bank Bjb Cabang Karawang

Dari tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Karawang mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh yudisium kinerja sangat baik. Pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 6 orang atau sekitar 8,57 % dari 70 orang karyawan, kemudian di tahun 2020 menurun menjadi 5,71% dan di tahun 2021 kembali menurun menjadi 2,86% dari 80 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2021 jumlah karyawan dengan yudisium kinerja tidak baik terdapat 4,29% karyawan dan kemudian sempat menurun di tahun 2020 dikarenakan covid 19 menjadi 2,86% dan di tahun 2021 jumlah karyawan dengan yudisium kinerja tidak baik kembali meningkat menjadi 7,14%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan yudisium kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan Bank Bjb Cabang Karawang. Target yang ditetapkan Bank Bjb Cabang Karawang adalah semua karyawan mendapatkan yudisium kinerja sangat baik. Karena saat ini Bank Bjb membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Bank BJB Cabang Karawang adalah meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir dan meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja. Tingkat ketidakhadiran dan tingkat keterlambatan juga merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Data ketidakhadiran serta data keterlambatan karyawan dapat dilihat dalam Tabel 1.2 dan Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan Bank bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021

Tahun	Terlambat	
	Jumlah Karyawan	%
2019	19	27,14
2020	22	29,73
2021	27	33,75
Jumlah	68	30,36

Sumber: diolah dari data kepegawaian Bank bjb Cabang Utama

Berdasarkan data absensi diatas, terlihat adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan. Peningkatan tersebut paling tinggi terjadi di tahun 2020, dimana terdapat 26, 25% karyawan yang sakit karena terpapar covid 19, 12,50% karyawan yang izin dan 5,00% karyawan yang mangkir kerja. Ketidakhadiran karyawan apapun alasannya tetap mempengaruhi Motivasi kinerja karyawan tersebut. Semakin sering karyawan tersebut tidak hadir, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun.

Hal yang sama terjadi pula pada kasus keterlambatan yang terjadi di Bank bjb Cabang Karawang, dimana terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2019-2021 dengan jumlah paling tinggi terjadi di tahun 2020 yaitu terdapat 33,75% karyawan yang terlambat. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan

dikarenakan imbas dari covid 19. Kedisiplinan dalam bekerja adalah salah satu indikator dalam menilai kinerja. Semakin meningkatnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dan karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan kinerja karyawan tersebut rendah. Dari segi waktu kerja, banyak waktu kerja yang terbuang dan tidak dimanfaatkan dengan baik dan efektif oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ataupun untuk mengerjakan hal-hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga banyak pekerjaan yang tertunda bahkan hingga tidak selesai.

Selain itu, berdasarkan data realisasi kinerja per divisi yang ada di Bank bjb Cabang Karawang, mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Bank bjb Cabang Karawang setiap tahunnya. Data realisasi kinerja per divisi yang ada di Bank bjb Cabang Karawang dapat dilihat dalam Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3. Realisasi Kinerja Per Divisi Bank Bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021

Tingkat Ketercapaian	Tahun		
	2019	2020	2021
Konsumer (%)	96,30 %	97,70%	94,40%
Komersial (%)	98,70%	96,90%	97,20%
Mikro (%)	93,50%	95,20%	94,60%
Supervisi Kredit (%)	95,40%	98,10%	96,80%
Administrasi Kredit (%)	95,50%	96,10%	93,90%
Kontrol Internal Cabang (%)	97,10%	95,20%	94,40%
Umum (%)	98,30%	96,60%	97,10%
IT (%)	97,90%	96,30%	94,20%
Customer Service (%)	95,10%	93,60%	93,10%
Teller (%)	94,70%	93,20%	90,10%
Pelayanan (%)	98,10%	97,40%	95,10%
Back Office (%)	94,20%	96,30%	92,50%

Sumber: diolah dari data kepegawaian Bank bjb Cabang Karawang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas terlihat adanya penurunan realisasi target kerja yang fluktuatif di setiap divisi yang ada di Bank BJB Cabang Karawang dari tahun 2019-2021. Bank BJB Cabang Karawang menargetkan setiap divisinya untuk mencapai target kerja sebesar 100%. Namun pada kenyataannya, setiap divisi belum mencapai target yang ditentukan oleh Bank BJB Cabang Karawang. Seperti yang terjadi di divisi Mikro yang mengalami penurunan

yang fluktuatif. Sementara di divisi *Customer Service and Teller* mengalami penurunan kinerja yang signifikan setiap terkait dengan Covid 19 yang terjadi.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank bjb Cabang Karawang, terdapat indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan Bank Bjb Karawang, diantaranya:

1. Keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang
2. Motivasi kerja karyawan yang masih kurang
3. Hasil kerja yang ditampilkan belum sempurna
4. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain masih kurang
5. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan masih kurang

Berdasarkan penjelesan di atas, membuktikan bahwa kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Karawang belum optimal. Menurunnya Motivasi kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja perusahaan tersebut. Karena kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya.

Dengan kata lain, apabila Motivasi kerja dan kinerja karyawannya turun maka kemungkinan besar kinerja perusahaannya juga menurun. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini Bank Bjb Cabang Karawang harus melakukan upaya perbaikan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factors* yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/situasional factors*.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993:9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan salah satu kriteria penilaian kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Karawang. Hal tersebut menunjukkan bahwa bagi Bank Bjb Cabang Karawang,

kompetensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting demi terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal. Karyawan harus memiliki sifat, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut bisa maksimal.

Saat ini Bank Bjb Cabang Karawang membutuhkan karyawan yang kompeten dalam bekerja. Karyawan tersebut harus memiliki kompetensi berupa keterampilan dalam bekerja, kemampuan menunjukkan kualitas kerja yang teliti dan rapi, kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Semua kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan Bank Bjb Cabang Karawang tersebut terangkum dalam tiga kriteria kompetensi menurut Spencer and Spencer, yaitu kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi melayani dan kompetensi mempengaruhi.

Untuk itu, apabila seorang karyawan ingin menghasilkan kinerja yang maksimal, karyawan tersebut harus memiliki Motivasi kerja dan kompetensi sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut sehingga kinerja yang ditampilkan karyawan bisa maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena atau kondisi yang terjadi di Bank Bjb Cabang Karawang, mempengaruhi sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank BJB Cabang Karawang dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang.**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang. Dari rumusan masalah tersebut, dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja, tingkat kompetensi dan tingkat kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Karawang.
2. Adakah pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Karawang.
3. Adakah pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Karawang.

4. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Karawang.

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuan untuk memecahkan masalah rendahnya tingkat kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang melalui tingkat motivasi dan kompetensi. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Gambaran tingkat motivasi kerja, tingkat kompetensi dan tingkat kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Karawang.
2. Adakah pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja terhadap karyawan Bank Bjb Cabang Karawang.
3. Ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja terhadap Karyawan pada Bank BJB Cabang Karawang.
4. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Karawang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan informasi yang berkaitan dengan tingkat motivasi kerja dan kompetensi terhadap karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, yakni :

1. Bagi lembaga, Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi informasi untuk pengambilan kebijakan terhadap karyawan pada Bank Jabar Banten terhadap motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti, Hasil penelitian memberikan pengetahuan bagi peneliti serta dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur di bidang msdm tentang implementasi Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi pihak lain, Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk memutuskan solusi apa yang harus diambil dalam menghadapi masalah yang sama dengan penelitian. Sehingga, bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah karyawan dalam Kinerja yang berhubungan dengan Motivasi kerja dan Kompetensi.