

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat berkembang apabila organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Ainanur & Tirtayasa:2018). Setiap organisasi selalu mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan (Dwiyanti:2016). Cara-cara tersebut tidak akan berhasil apabila tidak adanya dukungan dari karyawan, dukungan tersebut dapat berupa kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, yang mana kompetensi dan motivasi tersebut dapat memengaruhi kinerja dari karyawan (Putu:2016).

PT POS Indonesia (Persero) Karawang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat maupun barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki 11 kantor regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan kebijakan yang diambil kantor pusat, kantor regional berperan sebagai penggerak kebijakan untuk diterapkan di wilayah masing-masing.

PT POS Indonesia (Persero) Karawang merupakan BUMN Indonesia yang bergerak di bidang layanan Pos. Saat ini, bentuk badan usaha POS Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT POS Indonesia. Bentuk usaha POS Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal POS Indonesia yang berupa perusahaan umum (Perum) menjadi sebuah perusahaan Perseroan (persero). Berdiri pada tahun 1746, saham PT POS Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini PT POS Indonesia tidak hanya melayani jasa POS dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor Pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia

Dunia Kantor POS modern muncul di Indonesia sejak tahun 1602 pada saat VOC menguasai wilayah pada negara Indonesia. Pada saat itu, perhubungan POS hanya dilakukan di kota-kota tertentu yang berada di Pulau Jawa dan luar Pulau Jawa. Surat-surat atau paket-paket POS hanya diletakkan di Gedung Penginapan Kota sehingga orang-orang harus selalu mengecek apakah ada surat atau paket untuknya di dalam gedung itu. Untuk meningkatkan keamanan surat-surat dan paket-paket POS tersebut, Gubernur Jenderal G. W. Baron Van Imhoff mendirikan kantor POS pertama di Indonesia yang terletak di Batavia (Jakarta). POS pertama ini didirikan pada tanggal 20 Agustus 1746 (posindonesia:2020).

Arus perkembangan teknologi telepon dan telegraf yang masuk ke Indonesia pun mengubah sistem pelayanan POS di Indonesia. Pada tahun 1906, POS di Indonesia pun akhirnya berubah menjadi *Posts Telegraafend Telefoon Dienst* atau Jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (PTT). Layanan POS yang awalnya berpusat di Gambir juga berpindah ke Dinas Pekerjaan Umum di Bandung pada tahun 1923. Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, Jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang. Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih kekuasaan Jawatan PTT tersebut dan kemudian secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut terjadi pada tanggal 27 September 1945. Hari itu pun diperingati sebagai Hari Bakti PTT atau Hari Bakti ParPostel (posindonesia:2020).

Berdasarkan pengamatan peneliti PT POS Indonesia (Persero) Karawang, memiliki beberapa layanan paket POS diantaranya adalah paket POS biasa, paket POS kilat, dan Paket POS Kilat Khusus. Permasalahan yang sering muncul dalam bidang pengiriman paket yaitu pengiriman paket yang berujung dengan keterlambatan. Paket POS kilat khusus yang memberikan prioritas utama untuk kota tujuan tertentu dalam jaminan jangka waktu dalam 4 hari juga terkadang sering terlambat karena wilayah yang dituju sukar untuk ditempuh. Dari hasil analisis dipenelitian awal, terdapat beberapa point permasalahan yang harus ditindaklanjuti yaitu

1. Pengepakan barang yang kurang teliti
2. Cara memindahkan atau pengangkutan barang ke dalam truk kurang di perhatikan

3. Hanya mengandalkan kecepatan tanpa memperhatikan jenis barang yang akan dihantarkan
4. Keterlambatan kurir
5. Adanya keluhan dari pelanggan karena barang tidak aman dan tidak dalam kondisi baik
6. Karyawan atau petugas masih ada yang belum memahami maksud dari kode warna dari setiap kartu manifest

Berikut merupakan data pengiriman item barang pada PT Pos Indonesia (Persero) Karawang pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Pengiriman Item Barang Pada PT Pos Indonesia (Persero) Karawang 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Item Barang yang akan dikirim	Berhasil antar	Persentase Berhasil (%)	Keterlambatan Pengiriman	Persentase Gagal (%)
1	2019	61.348	60.474	98,58%	874	1,42%
2	2020	52.343	51.501	98,39%	842	1,61%
3	2021	55.524	54.897	98,87%	627	1,13%

Sumber : Dept. HRD PT Pos Indonesia (Persero) Karawang, 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah item barang yang akan dikirim pada tahun 2019 yaitu sebanyak 61.348 item, namun item barang yang berhasil diantarkan yaitu sebanyak 60.474 item dengan presentase berhasil 98,58%, sebanyak 874 item barang yang mengalami keterlambatan pengiriman dengan presentase gagal 1,42%. Pada tahun 2020 jumlah item barang yang akan dikirim yaitu sebanyak 52.343 item, namun item barang yang berhasil diantarkan yaitu sebanyak 51.501 item dengan presentase berhasil 98,39%, sebanyak 842 item barang yang mengalami keterlambatan pengiriman dengan presentase gagal 1,61%. Dan pada tahun 2021 jumlah item barang yang akan dikirim yaitu sebanyak 55.524 item, namun item barang yang berhasil diantarkan yaitu sebanyak 54.897 item dengan presentase berhasil 98,87%, sebanyak 627 item barang yang mengalami keterlambatan pengiriman dengan presentase gagal 1,13%.

Berdasarkan hasil observasi dalam pra penelitian diketahui bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang, adalah rendahnya Motivasi Kerja maupun Kompetensi. Seperti pembagian tugas

kerja yang tidak sesuai antar karyawan, hasil kerja yang tidak sesuai, salah dalam mengambil keputusan, jalinan kerja sama yang buruk, tidak mampu mengatasi masalah, dan lain sebagainya. Hal ini harus lebih diperhatikan karena untuk memperoleh kinerja yang baik dan hasil yang maksimal maka perusahaan harus bisa menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan dan dengan atasan (Alfani dan Setiawan:2022).

Mendorong motivasi kepada PT POS Indonesia (Persero) Karawang untuk menghasilkan produk atau jasa dengan daya saing tinggi untuk memenangkan pangsa pasar, beberapa upaya untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan pada perusahaan PT POS Indonesia (Persero) Karawang yaitu waktu pengiriman dilakukan dengan cepat dan meningkatkan kualitas jasa pengelolaan dan sortir barang. Peningkatan kinerja untuk menyikapi persaingan yang semakin kompetitif juga ditunjukkan dengan hadirnya berbagai jasa pengiriman yang siap bersaing. Berdasarkan hasil pengamatan permasalahan yang sering terjadi yaitu paket kiriman dari dalam atau ke luar negeri yang terkadang terhambat karena proses pemeriksaan oleh bea cukai. Permasalahan juga sering terjadi pelaksanaan pengiriman yang berakhir pada keterlambatan (posindonesia:2020).

Menurut Robbin (2016:260) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Persaingan pada suatu perusahaan, tentunya setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang lebih berkembang dalam meningkatkan keahliannya. Kompetensi merupakan dasar penting bagi pengolahan atau operasional dan kinerja karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menghasilkan produk yang baik dan berkualitas tinggi.

Keinginan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan ialah suatu dorongan dari keadaan pribadi yang dikatakan sebagai motivasi yang dimiliki oleh individu (Hasyim:2020). Motivasi mengarahkan kemampuan dan kekuatan karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan produktif, sehingga mampu mewujudkan serta mencapai tujuan yang diterapkan (Mariati:2017). Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang

untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dan motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan memelihara suatu kegiatan tertentu (Subari:2015) Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan. Berikut merupakan data kompetensi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Karawang.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero)
Karawang

No	Nama Karyawan	Produksi	Imbal Jasa	Imbal Jasa Produk	Bonus	Total Imbal Jasa
1	Responden 1	2.463	3.521.337	540.000	26.800	4.088.137
2	Responden 2	2.428	3.747.827	560.000	22.000	4.329.827
3	Responden 3	1.474	2.090.044	480.000	14.900	2.584.944
4	Responden 4	1.358	2.869.875	500.000	13.200	3.383.075
5	Responden 5	2.005	2.629.535	520.000	13.300	3.162.835
6	Responden 6	1.326	3.319.625	560.000	7.400	3.887.025
7	Responden 7	1.475	2.324.222	540.000	100	2.864.322
8	Responden 8	1.191	2.449.825	500.000	7.100	2.956.925
9	Responden 9	1.835	2.647.311	540.000	8.800	3.196.111
10	Responden 10	1.437	3.163.525	500.000	16.500	3.680.025
11	Responden 11	2.736	4.101.324	620.000	27.700	4.749.024
12	Responden 12	1.400	3.150.100	580.000	4.400	3.734.500
13	Responden 13	1.433	3.184.700	560.000	5.700	3.750.400
14	Responden 14	1.819	2.457.624	560.000	12.800	3.030.424
15	Responden 15	1.890	2.692.037	540.000	6.900	3.238.937

Sumber : Dept. HRD PT Pos Indonesia (Persero) Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian produksi tertinggi oleh responden 11 yaitu 2.736 hasil produksi dengan imbal jasa sebesar Rp. 4.101.324, imbal jasa produk yang didapat yaitu Rp. 620.000 dan bonus sebesar Rp.27.700, sehingga total imbal jasa yang di dapat yaitu sebesar Rp. 4.749.024. sedangkan pencapaian target produksi terendah oleh responden 6 yaitu 1.326 hasil produksi dengan imbal jasa sebesar Rp. 3.319.625, imbal jasa produk yang didapat yaitu Rp.

560.000 dan bonus sebesar Rp. 7.400, sehingga total imbal jasa yang di dapat yaitu sebesar Rp. 3.887.025.

Menurut Wibowo (2012:86) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh Motivasi Kerja, situasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ataunur & Ariyanto (2015) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pra penelitian Motivasi Kerja dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan PT POS Indonesia (Persero) sebanyak 30 responden yaitu

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Tanggung jawab atas kewajiban pribadi karyawan dalam menentukan dan mengambil sebuah keputusan	20	10
2	Kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi diri	12	18
3	Setiap Karyawan mematuhi dan menaati SOP yang berlaku	17	13
4	Kemampuan karyawan dalam mengambil risiko di tempat kerja	11	19

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
5	Menjalin komunikasi antar rekan kerja sangat penting demi menjaga kehormatan bersama	14	16

Sumber: Hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai hasil pra penelitian pada variabel motivasi kerja bahwa terdapat karyawan yang terpengaruh oleh berbagai faktor, baik itu internal maupun eksternal. Menurut Dewi (2015) faktor internal adalah sebuah motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh dirinya sendiri, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan, hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri (*Self-efficacy*). Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri/individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan. Motivasi ini penting,

sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu PT POS tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu PT POS merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan melalui penerapan Kompetensi, menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016 : 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjani (2019) mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” serta dampaknya pada kinerja karyawan Pegawai Studi pada PT Lambang Putra Perkasa Motor (LPPM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi. Berdasarkan Nilai uji signifikansi terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Signifikansi variabel kompetensi adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi pada PT Lambang Putra Perkasa Motor, memang tergolong unik karena terdiri dari beberapa jenis dan menuntut keahlian yang berbeda-beda. Data kuesioner penelitian membuktikan sebagian besar karyawan sudah mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam keseharian bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beragamnya kompetensi ini memiliki pengaruh pada motivasi kerja yang dirasakan para karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianty, Laelatul, Kurniawan, & Indriyanti (2020). Dibuktikan bahwa kompetensi karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Elfaatih Global Indonesia. Besarnya pengaruh secara bersama-sama 34.3%, nilai tersebut menunjukkan sangat dominan

variabel kompetensi dan motivasi kerja sebagai penentu naik turunnya kinerja karyawan perusahaan EGI. Berarti, hal ini membuktikan bahwa perubahan meningkatnya kinerja karyawan sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki karyawan dan juga pada motivasi apa yang membangkitkan semangat kerja karyawan.

Tabel 1.4
Research GAP Peneliti Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Berpengaruh Positif	(Aripin Hidayat, 2020)
			Tidak Berpengaruh Signifikan	(Yudi Supianto, 2015)
2	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Berpengaruh Positif	(Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila, 2019)
			Tidak Berpengaruh Signifikan	(Dedy Kurnianto, Iqbal Kharisudin, 2022)
3	Kompetensi dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Simultan	(Abdul Rahim, Saiyid Syech, Muhammad Zahari, 2017)

Sumber: Diambil dari berbagai Sumber (2022)

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Jalur (*Path Analysis*) tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel yang akan diteliti. Dan peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Karawang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, pengidentifikasian masalah dalam penelitian dilihat dari pelanggan pada PT POS Indonesia diantaranya adalah

1. Banyaknya Produk Jasa sejenis bermunculan yang menjadi pesaing PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Karawang.
2. Terhambatnya pengiriman paket keluar negeri karena pemeriksaan bea cukai.
3. Masih adanya keluhan dari konsumen terkait pelaksanaan pengiriman paket POS yang terkadang terlambat.
4. Kurangnya profesional dalam Kinerja, mulai dari ketelitian dan bagian pengepakan (*packaging*).
5. Kinerja karyawan pada bagian proses dan antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) Karawang belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.
6. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung ditempat kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah yang akan dikaji oleh peneliti. Pembatasan masalah disebabkan oleh luasnya dan banyaknya faktor yang memengaruhi permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dibatasi oleh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut

- a. Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Lingkup Tema Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- c. Objek Penelitian : PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Karawang
- d. Sampel Penelitian : Karyawan Sebanyak 102 Orang
- e. Metode Analisis Data : Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- f. Alat Bantu Analisis : SPSS Versi 26.0

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
4. Bagaimana korelasi antara kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
6. Bagaimana pengaruh parsial antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?
7. Bagaimana pengaruh simultan dari kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan kompetensi karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan korelasi antara kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.

6. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh simultan dari Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara teoritis dan praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut

1. Dari penelitian kompetensi karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan teori kompetensi pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
2. Dari penelitian motivasi kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan teori motivasi kerja pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
3. Dari penelitian kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan teori kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
4. Dari penelitian korelasi antara kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
5. Dari penelitian hubungan parsial antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

6. Dari penelitian hubungan parsial antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
7. Dari penelitian hubungan simultan antara kompetensi karayawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan simultan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut

1. Dari penelitian kompetensi karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan kompetensi pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
2. Dari penelitian motivasi kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan motivasi kerja pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
3. Dari penelitian kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
4. Dari penelitian korelasi antara kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk perbaikan fungsi kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang
5. Dari penelitian pengaruh parsial antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh parsial dari kompetensi karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.
6. Dari penelitian pengaruh parsial antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh parsial dari motivasi kerja pada PT POS Indonesia (Persero) di Karawang.

7. Dari penelitian pengaruh simultan dari kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh simultan dari kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

