

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan sejenis baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif akan semakin ketat tentu satu dari kunci sukses agar memenangkan dalam persaingan perusahaan adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan yang ingin terus hidup berkembang harus memenuhi serta memuaskan kebutuhan karyawan dalam memperhatikan kemampuan perusahaan.

Sebagaimana kita ketahui dalam dunia industri sekarang ini banyak adanya persaingan akan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam setiap adanya kegiatan perusahaan, serta perusahaan mampu untuk bertahan dan bersaing dengan adanya sarana dan prasarana saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal di setiap kegiatan, perusahaan tidak akan dapat selesai dengan baik. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Perkembangan teknologi di dunia industri menyebabkan kondisi persaingan tentu akan semakin ketat, di Indonesia persaingan pada jenis bidang usaha perusahaan dituntut dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar tidak kalah bersaing dengan meningkatkan kinerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek yang diharapkan perusahaan.

Globalisasi pasar didunia akan terus menumbuhkan inovasi di berbagai bidang serta membantu dalam mempermudah pekerjaan manusia dalam menjalankan bisnis di Indonesia, oleh karena itu untuk dapat mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan antar perusahaan dan memenangkan persaingan di pasar global, perusahaan harus berupaya dengan cara mengembangkan produk yang inovatif guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul.

Setiap organisasi tentu membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan yaitu sumber energi, tenaga, tindakan, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas. Sumber daya manusia merupakan “sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Pembinaan sumber daya manusia (SDM) akan menciptakan lingkungan kerja perusahaan, meningkatkan kerja sama dalam tim, komunikasi yang baik antar bagian dan hubungan sesama manusia, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektifitas perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Apabila sudah disadari dan dihayati serta rasa memiliki oleh sumber daya manusia sudah tertanam dalam perusahaan, maka kondisi ini akan memberi semangat dan kekuatan yang dapat memberdayakan sumber daya manusia agar mewujudkan misi perusahaan melalui kegiatan sehari-hari.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting tentunya berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi yang menghasilkan *output*. Akibatnya sumber daya manusia yang baik menjadi tuntutan bagi perusahaan, agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang akhirnya dapat mempengaruhi *output* sesuai kualitas dan jumlahnya.

Salah satu industri garmen yang ada di Cikarang yaitu industri garmen peningkatan sumbangan di bidang tekstil, tentu industri garmen sendiri sebagai industri utama pemuas kebutuhan masyarakat yang sandang pangan terus berkembang. Alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik itu perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi *prestise* dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garmen agar dapat menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik serta sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang saat ini, oleh karena itu tujuan perusahaan lebih mudah untuk mencapai apabila karyawan nantinya ditempatkan dengan posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 No. 10 yang berbunyi “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai standar yang ditetapkan”, selain itu motivasi kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan di

perusahaan oleh karena itu karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi sangat penting karena akan berdampak terhadap keberhasilan kinerja dan strategi perusahaan.

PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia merupakan industri yang bergerak di bidang garmen beralamat di Jl Jababeka 2 Blok CC 10 Pasir Gombong Cikarang Utara, didirikan oleh Sarlito pada Februari 2002 di Indonesia. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing maka perusahaan harus memiliki inovasi untuk mempertahankan produk yang dihasilkannya, namun ternyata masih banyak menjadi kekurangan yang nantinya akan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan.

Target produksi yang telah ditetapkan perusahaan merupakan elemen yang penting dalam kinerja, jika tidak tercapainya target perusahaan merupakan penurunan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dimana karyawan tersebut tidak bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Tabel dibawah ini merupakan rekap data target produksi PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia selama tahun 2018.

Tabel 1.1
Data Target Produksi PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia tahun 2018

Bulan	Target	(Actual)	%
Januari	450.880	437.810	97%
Februari	285.660	279.670	98%
Maret	500.750	453.680	91%
April	480.640	482.560	100%
Mei	350.680	323.570	92%
Juni	250.880	161.760	64%
Juli	275.740	241.690	88%
Agustus	450.560	363.210	81%
September	650.420	717.220	110%
Oktober	250.960	206.970	82%
November	175.860	123.780	70%
Desember	290.740	275.290	95%

Sumber : HRD PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia, 2018

Hasil dari Tabel 1.1 diatas diketahui hanya 2 kali target yang di tentukan dapat tercapai, sedangkan yang lainnya tidak pernah tercapai, dari target diatas juga dapat dilihat ada penurunan jumlah hasil produksi dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, dimana penurunan tertinggi adalah pada bulan Juni

dan November dimana persentase antara target yang ditentukan dengan actual adalah 64% pada bulan Juni dan 70% pada bulan November, hal tersebut tentunya menjadi masalah dalam kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia. Hal-hal yang terkait dalam kinerja didasari oleh kompetensi karyawan yang masih kurang sehingga kinerja karyawan kurang optimal.

Menurut Moeheriono (2014:65) kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan sehingga menjadi penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi, kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk dapat mengidentifikasi tingkat kinerja karyawannya, kemudian kompetensi tersebut dapat jelaskan kedalam tindakan-tindakan yang tepat agar mencapai hasil kinerja yang baik. Melalui hal tersebut diharapkan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Berikut ini data kompetensi karyawan PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Karyawan PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Tahun 2018

Masa Kerja	Bagian	Pendidikan	Pendidikan yang dibutuhkan	Keterangan
13	Manager	S1 Manajemen	S1 Manajemen	Sesuai
3	Ass. Manager	S1 Teknik	S1 Manajemen	Tidak Sesuai
4	Marketing	S1 Pendidikan	S1 Manajemen	Tidak Sesuai
24	Accounting	S1 Akuntansi	S1 Akuntansi	Sesuai
4	Compliance	S1 Manajemen	S1 Manajemen	Sesuai
20	HRD & GA	S1 Teknik	S1 Manajemen	Tidak Sesuai
14		S1 Hukum	S1 Manajemen	
9	QC	SMK	SMK/DIII Teknik Mesin	Sesuai
2	Maintenance	DIII Teknik	S1 Teknik Mesin / DIII Teknik	Sesuai
7	QA	SMA	DIII/S1 Teknik Industri	Tidak Sesuai
9	PPIC	SMK	DIII/S1 Manajemen	Tidak Sesuai
8		S1 Teknik Mesin	DIII/S1 Manajemen	
4	Purchasing	SMA	S1 Manajemen	Tidak Sesuai
6	EXIM	SMK	S1 Ekonomi/S1 Ekspor Impor	Tidak Sesuai
10	Supervisor	SMK	DIII/S1 Teknik Industri	Tidak Sesuai
5	Leader P1	SMK	SMK/DIII Teknik Mesin	Sesuai

Sumber: Pengolahan data, 2018

Tabel 1.2 (Lanjutan)

Data Kompetensi Karyawan PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia Tahun 2018

Masa Kerja	Bagian	Pendidikan	Pendidikan yang dibutuhkan	Keterangan
6	Leader P2	SMK	SMK/DIII Teknik Mesin	Sesuai
9	Leader P3	SMA	SMK/DIII Teknik Mesin	Tidak Sesuai
11	Leader P4	SMA	SMK/DIII Teknik Mesin	Tidak Sesuai
12	Leader P5	SMA	SMK/DIII Teknik Mesin	Tidak Sesuai
9	Leader P6	SMK	SMK/DIII Teknik Mesin	Sesuai
11	Leader P7	SMA	SMK/DIII Teknik Mesin	Tidak Sesuai
9	Leader P8	SMK	SMK/DIII Teknik Mesin	Sesuai

Sumber: Pengolahan data, 2018

Terdapat dari Tabel 1.2 diatas kompetensi karyawan PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia didapatkan dari 21 bagian terdapat 12 bagian yang tidak sesuai dan 9 bagian yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika dibiarkan akan memberikan dampak permasalahan yang serius bagi perusahaan. Sedangkan kompetensi bukan hanya kebetulan saja yang berpengaruh terhadap kinerja, tetapi ada faktor motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (Edy Sutrisno, 2016:67) motivasi adalah gairah kerja bawahannya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Keith Davis (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67) mengemukakan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan (*skill*) dan motivasi (*motivation*). Melalui tahap tersebut, karyawan tentu diharapkan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan yang tentu berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia dinilai masih kurang baik, dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berikut ini data absensi karyawan PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia Tahun 2018

No	Bulan	Alpa	Ijin	Cuti	Jumlah	Persentase Absensi
1	Januari	99	46	60	205	7%
2	Februari	110	50	80	240	8%

Sumber: HRD PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia, 2018

Tabel 1.3 (Lanjutan)
Data Absensi Karyawan PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia Tahun 2018

No	Bulan	Alpa	Ijin	Cuti	Jumlah	Persentase Absensi
3	Maret	100	40	65	205	7%
4	April	125	35	78	238	8%
5	Mei	145	36	45	226	8%
6	Juni	160	52	60	272	9%
7	Juli	137	45	80	262	9%
8	Agustus	175	60	58	293	10%
9	September	145	45	60	250	9%
10	Oktober	110	36	84	230	8%
11	November	125	60	67	252	9%
12	Desember	140	49	78	267	9%
Total		1571	554	815	2940	100%
Rata-rata		131	46	68	245	8%

Sumber: HRD PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia, 2018

Hasil dari Tabel 1.3 diatas data absensi masih terlalu banyak karyawan tidak masuk kerja karena alpa, ijin dan cuti. Dari data diatas bahwa rata-rata absensi alpa sebanyak 131 karyawan atau 8% setiap bulannya, rata-rata ijin sebanyak 46 karyawan atau 8% setiap bulannya dan rata-rata cuti sebanyak 68 karyawan atau 8% setiap bulannya, jika dibiarkan nantinya akan mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

Perusahaan harus menempuh beberapa cara dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya misalnya dengan adanya penempatan karyawan sesuai kemampuan latar belakang pendidikan, pelatihan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan dibekali motivasi yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Untuk memperkuat data empirik mengenai kinerja karyawan hasil dari pra survey yang telah disebarkan peneliti kepada 30 karyawan tentang kinerja karyawan di PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia:

Tabel 1.4
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia Mengenai Kinerja Karyawan

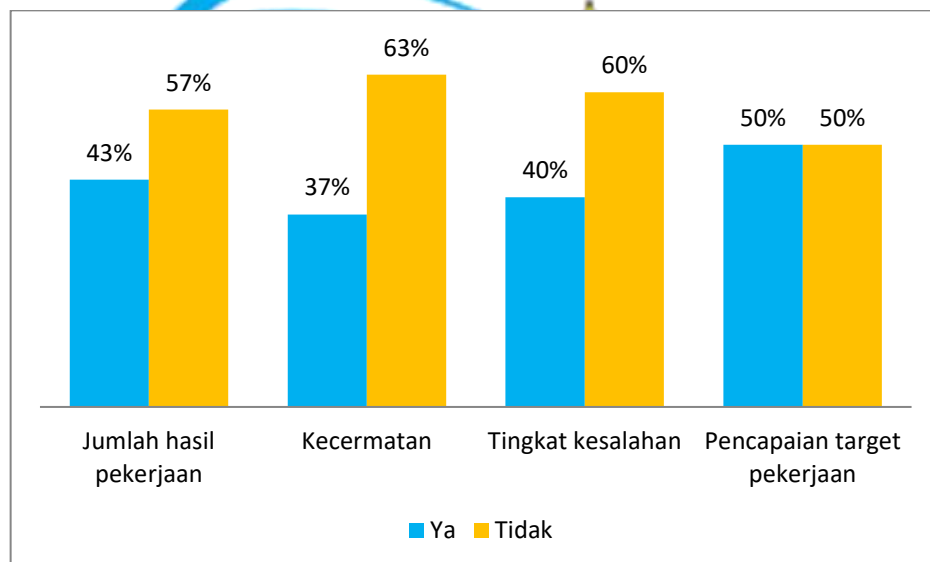
No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Rekan kerja saya berusaha untuk mencapai jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	43%	17	57%

Tabel 1.4 (Lanjutan)
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel
Manufacturing Indonesia Mengenai Kinerja Karyawan

2	Rekan kerja saya selalu bekerja secara teliti untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	11	37%	19	63%
3	Rekan kerja saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	12	40%	18	60%
4	Pencapaian target adalah tujuan utama rekan kerja saya dalam bekerja	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Peneliti, 2019

Terdapat hasil kuesioner pada Tabel 1.4 diatas, diketahui hasil rekap pra survey kinerja karyawan menyimpulkan bahwa dari pertanyaan ke dua dan ke tiga menjawab tidak. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan terlihat dari target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan.



Gambar 1.1
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel
Manufacturing Indonesia Mengenai Kinerja Karyawan

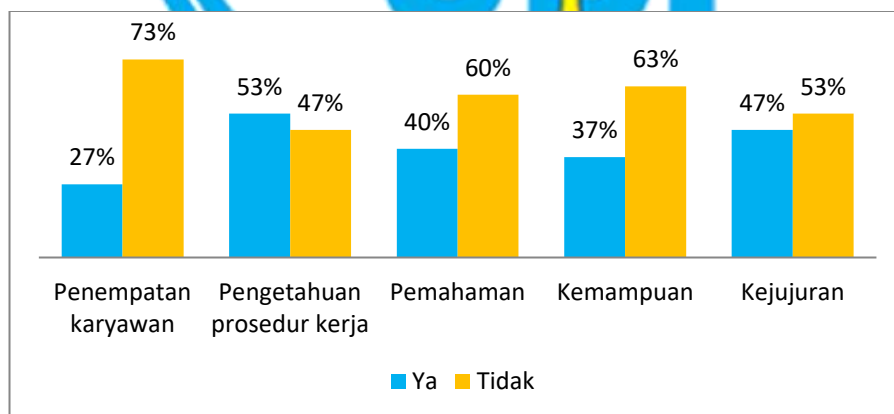
Berdasarkan Gambar 1.1 diatas bahwa tingkat tertinggi masalah kinerja karyawan yaitu mengenai jumlah hasil pekerjaan sebesar 63% dan sisanya menjawab 37%. Faktor tersebut yang mempengaruhi pada kinerja karyawan adalah kompetensi. Untuk memperkuat data empirik diperkuat dengan hasil kuesioner pra survey yang telah disebarkan oleh peneliti kepada 30 karyawan tentang kompetensi di PT Sam Apparel *Manufacturing Indonesia*:

Tabel 1.5
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel
Manufacturing Indonesia Mengenai Kompetensi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya	8	27%	22	73%
2	Rekan kerja saya memiliki pengetahuan yang baik untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur	16	53%	14	57%
3	Rekan kerja saya memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja	12	40%	18	60%
4	Rekan kerja saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien	11	37%	19	63%
5	Rekan kerja saya menjalankan kejujuran dalam pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab	14	47%	16	53%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Peneliti, 2019

Terdapat hasil dari Tabel 1.5 diatas, diketahui hasil rekap pra survey kompetensi menyimpulkan bahwa dari pertanyaan ke satu dan ke empat hasilnya menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya serta kemampuan karyawan dalam bekerja masih belum efektif dan efisien diduga karena kompetensi yang masih rendah di perusahaan PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia.



Gambar 1.2
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel
Manufacturing Indonesia Mengenai Kompetensi

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas menyatakan bahwa tingkat tertinggi masalah kompetensi yaitu mengenai penempatan karyawan sebesar 73% dan sisanya menjawab 27%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi karyawan di PT Sam Apparel Manufacturing Indonesia. Untuk memperkuat data empirik

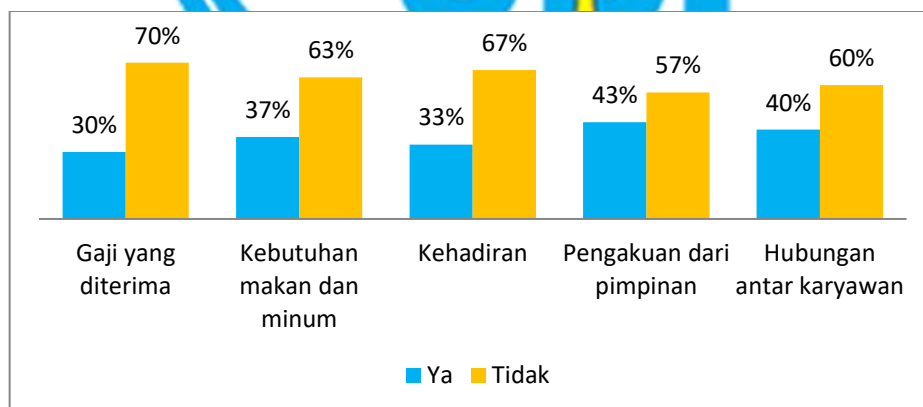
peneliti melakukan pra *survey* kepada 30 karyawan mengenai motivasi kerja di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia dengan tabel di bawah ini:

Tabel 1.6
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT Sam Apparel
***Manufacturing* Indonesia Mengenai Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	9	30%	21	70%
2	Perusahaan menyediakan makan dan minum untuk karyawan	11	37%	19	63%
3	Rekan kerja saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	10	33%	20	67%
4	Pimpinan selalu memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan karyawannya	13	43%	17	57%
5	Rekan kerja saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja yang lain	12	40%	18	60%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Peneliti, 2019

Hasil kuesioner pra *survey* pada tabel 1.6 diatas, ditemukan pertanyaan kesatu dan ke tiga dominan menjawab tidak. Hal ini terlihat masih rendahnya gaji yang diterima karyawan serta kurangnya motivasi dari pimpinan.



Gambar 1.3
Hasil Survey Pendapat 30 Orang Karyawan di PT SAM Apparel
***Manufacturing* Indonesia Mengenai Motivasi Kerja Karyawan**

Bersasarkan Gambar 1.3 diatas meyakakan bahwa tingkat tertinggi masalah motivasi kerja yaitu mengenai gaji sebesar 70% dan sisanya menjawab sebesar 30%. Hal ini menunjukan masih rendahnya motivasi kerja di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia. Dengan demikian karyawan mempunyai motivasi tinggi akan bekerja keras dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung

jawabnya, begitupun motivasi yang tinggi juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan rendahnya kinerja di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia diduga karena faktor penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya, target produksi yang tidak tercapai, kurangnya motivasi kerja yang ditandai dengan masih banyak absensi karyawan, sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal, peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia”**.

1.2 Identifikasi masalah

Data target produksi, data kompetensi, data absensi dan hasil *survey* pendapat yang telah dilakukan dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Diduga kinerja karyawan rendah terlihat dari target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.
2. Absensi karyawan yang belum optimal.
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah diduga karena pimpinan belum bisa memotivasi karyawannya.
4. Masih rendahnya gaji yang diterima karyawan diduga menjadi rendahnya kinerja karyawan.
5. Penempatan karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya didalam perusahaan diduga rendahnya kinerja karyawan.
6. Kemampuan karyawan dalam bekerja masih belum efektif dan efisien diduga karena kompetensi yang masih rendah di perusahaan.
7. Kompetensi karyawan yang masih belum sesuai dengan pekerjaan diduga menjadi rendahnya kinerja karyawan.
8. Kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan diduga menjadi rendahnya kinerja karyawan.
9. Banyak karyawan yang belum berpengalaman di bidang pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menggunakan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak keluar dari inti permasalahan.

1. Penelitian yang hanya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Pengumpulan data dilakukan hanya membahas dan menganalisis hal yang berhubungan dengan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan analisis jalur (*Path Analysis*).
4. Alat analisis yang dilakukan adalah Analisis Rentang Skala (ARS) dengan menggunakan SPSS 19.
5. Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah diatas maka masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?
2. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?
4. Bagaimana korelasi kompetensi dengan motivasi kerja di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial (FBIS) Prodi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompetensi yang ada di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja yang ada di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan yang ada di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.
4. Untuk menganalisis seberapa besar korelasi kompetensi dan motivasi kerja yang ada di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.
5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh parsial kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.
6. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia Cikarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan objek penelitian ini, antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sam Apparel *Manufacturing* Indonesia.