

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen kunci dari oposisi internasional, terutama di oposisi internasional yang sering diabaikan yang menumbuhkan bakat luar biasa dengan keterampilan dan daya saing yang berlebihan (Dewi et al., 2021, p. 1). Selain itu sumber daya manusia adalah kunci utama bagi pemberi kerja dalam mewujudkan tujuannya. Tak terhitung betapa canggihnya peralatan di dalam perusahaan, jika kini tidak lagi dilihat dari kemampuan sumber daya manusianya, sudah pasti strategi organisasi tidak bisa berjalan mulus. Berapapun besarnya modal yang dimiliki organisasi, jika tidak didukung melalui sarana sumber daya manusia yang handal, maka pengusaha siap merugi atau bangkrut karena pengelolaan organisasi tidak maksimal. Mengenai hal tersebut sumber daya manusia adalah kunci dalam perusahaan ataupun organisasi (Ajabar, 2020, p. 4).

Sumber daya manusia sebagai kunci berupa kekuatan/kapasitas yang dimiliki seseorang dalam bentuk pikiran, inspirasi, harapan dan karya yang tetap terkandung sebagai kemampuan yang disiapkan untuk dibesarkan menjadi sumber yang bermanfaat sesuai dengan kebutuhan dari manusia itu sendiri (Purnomo, 2017, pp. 8–9). Selain itu, dapat pula digunakan untuk proses produksi dengan mengembangkan potensi manusia. Pada dasarnya, kemampuan sumber daya manusia tidak sama dengan setiap individu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan sumber-sumber tersebut, diperlukan suatu alat atau mekanisme kontrol yang sesuai dengan kebutuhan. Sehingga, dalam meningkatkan kekuatan/kapasitas diperlukan mekanisme manajemen (Catio et al., 2020, p. 5).

Mekanisme tersebut sangat diperlukan dalam suatu organisasi, sehingga asosiasi dan kontrol mungkin sangat penting dengan penggunaan kontrol yang konstan (Siregar et al., 2020, p. 3). Dalam melakukan pengontrolan maka dibutuhkan manajemen. Manajemen tersebut adalah manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian,

koordinasi, pelaksanaan dan pemeliharaan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penanganan dan penggunaan sumber daya yang ada dalam diri seseorang (Mangkunegara, 2017, p. 2).

Penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta sebagai salah satu perguruan tinggi yang menyediakan jasa pendidikan. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta bertempat di Jalan RS. Fatmawati Raya, Pondok Labu, cilandak, Depok City, Jakarta 12450. Sebagai institusi akademik, perguruan tinggi diharapkan menjadi pusat implementasi dan pengembangan, mempersiapkan mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan ketersediaan tenaga profesional dari berbagai tingkat dan jenis keterampilan. Dalam hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam kaitannya dengan staf pengajar universitas. Berbagai bukti telah memperlihatkan bahwa penurunan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia disebabkan oleh situasi internal universitas. Untuk menjaga kualitas internal universitas harus diperhatikan pula kompetensi dosen sehingga dapat meningkatkan kualitas dosen dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang ada di dalam diri individu yang dapat mendukung serta menunjang seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2017, p. 271) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan proses, tugas atau tugas yang secara terpadu diketahui dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan berdasarkan pekerjaan, selain itu kompetensi dapat sebagai alat ukur untuk melihat keberhasilan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Verdina et al (2021) kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat pribadi lainnya yang semuanya penting untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dan kompetensi diukur dengan standar yang disepakati oleh perusahaan atau organisasi serta didukung melalui pelatihan dan peningkatan, dan ditingkatkan secara mandiri atau tim.

Dosen sebagai pendidik profesional yang bekerja dalam satuan pendidikan yang mendukung dalam hal peningkatan kualitas pendidikan dalam suatu perguruan tinggi. Kompetensi yang berbeda yang dimiliki oleh dosen sangat mempengaruhi

bagaimana tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini terlihat bahwa dosen FEB dalam kesiapan dan kedalaman materi seperti keadalan dosen menguasai materi perkuliahan, dosen mampu menjelaskan materi kuliah dan menjawab pertanyaan mahasiswa dengan benar dan mudah dipahami, dosen memberikan contoh/ilustrasi/pengalaman yang relevan atas materi yang diberikan, serta dosen mampu menjelaskan keterkaitan antar topik perkuliahan dan mengkaitkannya dengan kehidupan sehari-hari, dan dosen menyampaikan buku rujukan dan sumber belajar online yang harus dipelajari. Selain itu terhadap daya tanggap dosen dalam metode pembelajaran yang menarik dan bervariasi, dosen mampu mengelola pembelajaran online/daring secara efektif dan interaktif, dosen mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, dosen mampu menghidupkan suasana kelas, dosen menguasai terhadap isu-isu mutakhir terkait dengan pokok bahasan perkuliahan. Kepastian dosen seperti silabus apakah sudah diberikan kepada mahasiswa, kesesuaian materi kuliah dengan silabus, dosen memberikan umpan balik terhadap tugas/kuis/ujian serta ketepatan waktu masuk dan keluar kelas dan dosen mampu menumbuhkan semangat belajar mandiri serta dosen memberikan kesempatan bertanya dan berdiskusi dan dosen mengenal dengan baik mahasiswanya. Tangible seperti artikulasi jelas dan volume suara dapat didengar, dosen menggunakan beragam alat bantu pembelajaran serta dosen berpakaian rapi dan sopan. Selain kriteria mutu yang sudah ditentukan hal ini juga didukung dengan hasil rekap evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) dalam tabel 1 di bawah ini:

Table 1. Rekap Edom Per UCP 2 Semester Ganjil TA.2021/2022 Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta

NO	URAIAN	PROGRAM STUDI						
		DPK	DAK	SIM	SIA	EP	ES	MM
1	Nilai Tertinggi (Max)	4,00	3,60	4,00	4,00	3,71	3,43	3,53
2	Nilai Terendah (Min)	2,98	2,60	2,60	2,63	2,99	2,90	2,82
3	Nilai Rata-rata	3,23	3,13	3,16	3,18	3,20	3,17	3,19
4	Nilai 3.5-4.0	1	1	2	2	5	0	1
5	Nilai 3.0-3.49	46	35	101	96	46	42	15
6	Nilai 2.50-2.99	1	5	7	3	1	1	2
7	Nilai <2.50	0	0	0	0	0	0	0
8	Jumlah sudah diisi	62	58	185	194	77	69	14
9	Jumlah Yang Tidak diisi	3	3	4	3	2	4	15
10	Jumlah Keseluruhan	65	61	189	197	79	73	29
11	% sudah diisi	95,38	95,08	97,88	98,48	97,47	94,52	48,28
12	% belum diisi	4,62	4,92	2,12	1,52	2,53	5,48	51,72

Sumber : Bagian Akademik dan Kemahasiswaan

Berdasarkan rekap evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) dengan berdasar pada kriteria mutu, sebagai salah satu tolak ukur untuk dapat mengukur dan menilai kompetensi dosen berdasarkan pengisian mahasiswa yang dilakukan per semester oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berdasarkan rekap edom per UCP 2 semester ganjil TA.2021/2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta bahwa dilihat dari nilai rata-rata tersebut dihasilkan berdasarkan skor 1= sangat buruk, skor 2=buruk, skor 3 =baik dan skor 4 = sangat baik. Berdasarkan hasil rekap masih terdapat beberapa program studi dengan skor di bawah 4 seperti Diploma Akuntansi

Rahmawati Putri, 2022

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA

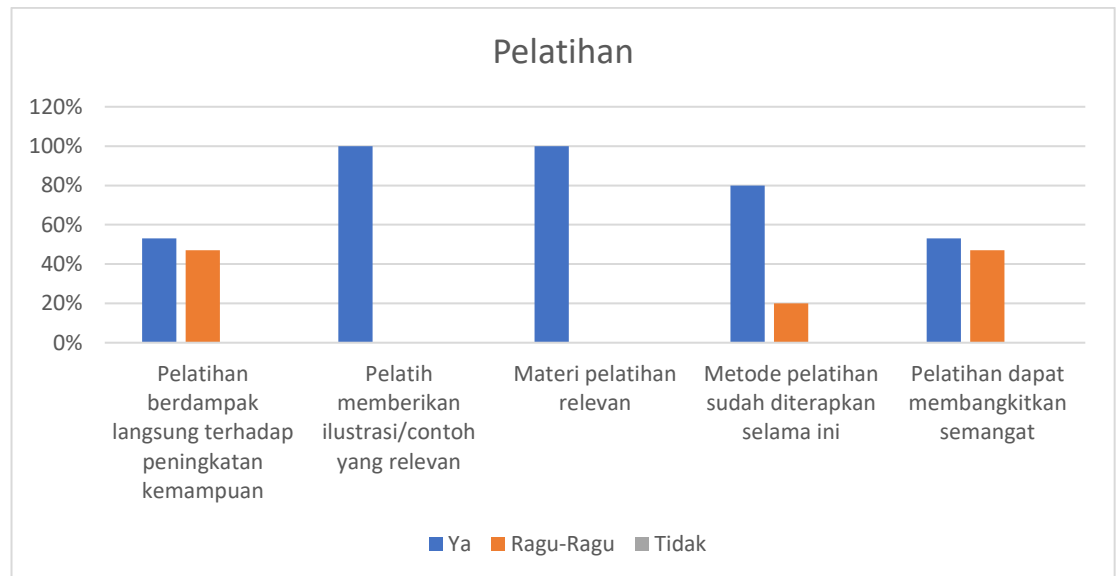
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

(DAK), Ekonomi Pembangunan (EP), Ekonomi Syariah (ES), dan Magister Manajemen (MM) hal ini memperlihatkan bahwa masih perlu dioptimalkan agar dapat mencapai persentase yang maksimal. Namun, hal ini tergolong masih baik sebab masih termasuk dalam skor 3=baik. Sehingga, peneliti ingin mengetahui terkait hal yang menyebabkan peningkatan kompetensi terbilang baik. Dalam meningkatkan kompetensi maka diperlukan pelatihan.

Pelatihan adalah pemenuhan kebutuhan akan peningkatan diri dalam individu yang dapat berguna untuk kebutuhan yang akan datang. Dalam hal ini pelatihan berperan penting dalam peningkatakan kompetensi yang ada di dalam diri setiap individu. Menurut Mangkunegara (2017, p. 44) istilah pelatihan diberikan kepada karyawan yang sedang berjalan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan dilakukan atas kesamaan fungsi, mekanisme dan pola menurut kerangka kerja masing-masing untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individual yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Pelatihan tersebut akan mampu memberikan peningkatan tidak hanya terhadap kemampuan individu tetapi juga terhadap peningkatan kerja bagi organisasi. Menurut Masram & Mu'ah (2017, p. 31) pelatihan ialah memahami proses pembelajaran termasuk pengambilan keputusan, peraturan, konsep, keterampilan atau perbuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dosen sebagai tenaga pendidik membutuhkan pelatihan yang dapat menunjang mereka dalam beraktivitas. Dengan demikian, pelatihan harus sesuai dengan kompetensi dosen, dalam hal ini pemberian pelatihan terhadap dosen FEB seperti pelatihan dibidang pendidikan/pengajaran, pelatihan dibidang penelitian, pelatihan di bidang pengabdian kepada masyarakat, dan pelatihan lainnya masih perlu ditingkatkan.

Untuk melihat terkait dengan permasalahan variabel pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi maka peneliti melakukan observasi awal yang dilakukan secara proposional kepada 15 responden dari masing-masing jurusan yang terdapat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berdasarkan hasil observasi awal terkait pelatihan terlihat bahwa belum sepenuhnya pelatihan dapat terlaksana dengan optimal, hal ini di dukung dengan gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Observasi Awal Variabel Pelatihan

Sumber : Data diolah

Mengenai hasil observasi awal yang telah dilakukan bahwa pelatih sudah memberikan contoh yang relevan terkait dengan pelatihan yang diberikan, serta pemberian materi sudah sesuai, tetapi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berdampak langsung terhadap pengembangan kemampuan yang terlihat dari hasil jawaban yang masih ragu-ragu. Selanjutnya metode yang sudah diterapkan dalam pelatihan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dalam bekerja dan pelatihan belum sepenuhnya dapat membangkitkan semangat namun berdasarkan hasil tersebut jawaban masih tergolong rendah terkait dengan permasalahan namun hal ini masih perlu diperhatikan agar tercapai secara optimal.

Motivasi kerja juga muncul untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang berbeda. Dengan mempekerjakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan ini, dapat mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga timbul untuk memenuhi beragam keperluan yang diinginkan oleh pekerja. Motivasi kerja dapat muncul dari minat serta harga diri dan aktualisasi diri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Masram & Mu'ah, 2017, p. 122). Menurut Sumardjo & Priansa (2018, p. 142) motivasi kerja adalah tindakan dan situasi yang menguasai perilaku karyawan di tempat kerja. Motivasi tersebut dapat mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk memenuhi keinginan pekerja yang akan menimbulkan dorongan dalam diri mereka.

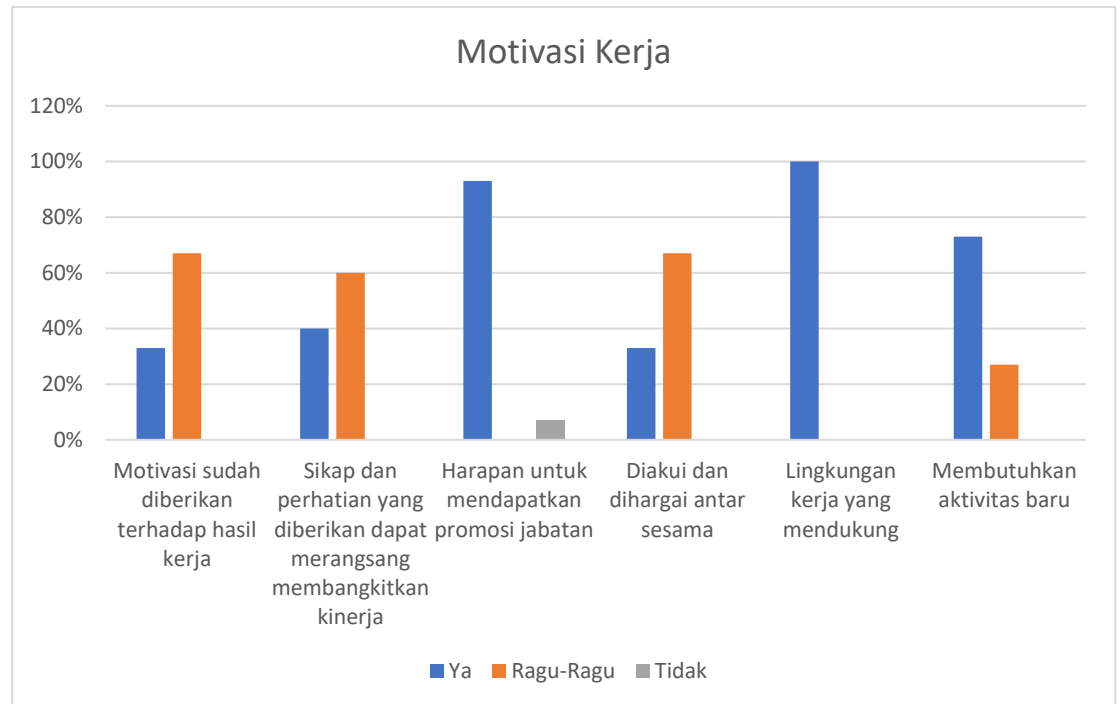
Rahmawati Putri, 2022

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Hasrat dan keinginan, kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghormatan dan penghargaan atas diri, lingkungan serta aktivitas baru belum sepenuhnya terlaksana terlihat berdasarkan hasil observasi awal terhadap dosen FEB dengan di dukung pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Observasi Awal Variabel Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah

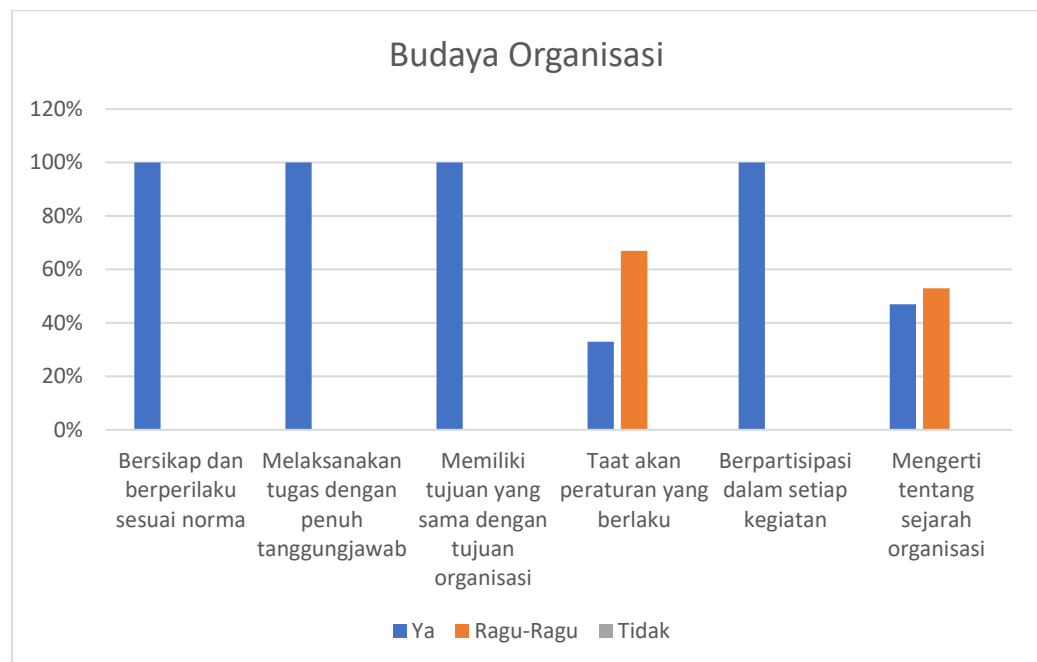
Mengenai hasil observasi awal terlihat bahwa lingkungan kerja sudah sangat mendukung sebab lingkungan kerja akan berdampak terhadap produktivitas sumber daya manusia dalam bekerja tetapi, motivasi kerja berdasarkan sikap dan perhatian yang diberikan oleh tempat kerja belum sepenuhnya dapat membangkitkan kerja, selain itu motivasi yang diberikan terhadap hasil kerja juga masih belum sepenuhnya diberikan hal ini terlihat dari hasil jawaban yang masih ragu-ragu. Harapan untuk mendapatkan promosi jabatan juga terlihat tidak sepenuhnya dapat membangkitkan dan mengoptimalkan kerja terlihat bahwa masih terdapat jawaban tidak dalam hal ini tidak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan untuk dapat meningkatkan pekerjaan sebaliknya berharap mendapatkan promosi jabatan sehingga dapat mengotimalkan pekerjaan selain itu, dosen merasa belum

sepenuhnya diakui dan dihargai antar sesama hal ini terlihat dari jawaban tersebut yang masih ragu-ragu dan terlihat bahwa dosen membutuhkan aktivitas baru yang dapat mendukung dalam meningkatkan mutu dan kualitas diri mereka. Dengan demikian motivasi kerja sangat dibutuhkan, di samping itu budaya organisasi juga dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi.

Budaya organisasi memandu tindakan anggota organisasi dan membantu melaksanakan pekerjaan anggota organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang mengarah pada kemampuan anggota organisasi untuk berkembang atas permintaan organisasi. Mengelola budaya organisasi sebagai alat kepemimpinan adalah kekuatan pendorong untuk tindakan yang berpengaruh positif terhadap keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Nilai-nilai budaya tidak terlihat, tetapi mereka adalah kekuatan untuk mendorong tindakan dan menghasilkan efek kerja (Sutrisno, 2019, p. 4). Menurut Sulaksono (2015, p. 4) budaya organisasi/perusahaan merupakan nilai yang menjadi pedoman wajib dalam memenuhi kewajiban dan tindakannya dalam organisasi.

Dosen dalam melakukan setiap aktivitas diatur dalam tata nilai budaya kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta memiliki budaya kerja yang dikenal sebagai budaya kerja “PIKIR”. Budaya “PIKIR” ini adalah singkatan dari profesional, integritas, kejuangan, inovatif dan responsif. Profesional muncul dalam operasi kerja berdasarkan prosedur standar (POB) yang digunakan sebagai tujuan operasional untuk perencanaan dan pelaksanaan kerja. Senantiasa mengembangkan keterampilan sesuai dengan teknologi dan kebutuhan serta perkembangan kerja, bekerja dengan antusias, faktual, serius, bebas emosi, dan dapat diandalkan, mencapai tujuan performa yang ditentukan dan mempercayakan sumber daya manusia yang digunakan. Integritas adalah ukuran yang dinyatakan dalam bentuk bertindak sesuai norma, nilai, kepatuhan kewajiban, dan proses kerja yang berlaku. Nilai kejujuran juga hadir dalam bentuk pernyataan tentang perkataan, pemikiran, hati nurani, dan keselarasan yang berlaku dalam perundang-undangan. Kejuangan merupakan nilai yang membuktikan bahwa bekerja tidak hanya sekedar sarana mencari nafkah, tetapi merupakan cara hidup yang memprioritaskan kepentingan bangsa dan negara, berkorban, bermotivasi, pantang menyerah, dan melakukan yang terbaik. Inovatif

berarti terus-menerus bekerja untuk meningkatkan yang sudah ada, terus menerus menciptakan yang baru yang hebat, terus-menerus mengembangkan cara-cara baru dan lebih baik, merangkul pengalaman dan wawasan baru, dan menjadi kreatif. Sebuah ide yang fleksibel dan mau mengambil resiko, selalu menuangkan imajinasi dan pengalaman sebagai alternatif di tempat kerja. Responsif sebagai suatu sikap peka, yang mendukung dalam memenuhi kebutuhan lingkungan serta menangkap peluang dan tantangan yang tersedia serta terlibat dalam memberikan layanan kerja. Sehubungan dengan budaya PIKIR tersebut terhadap dosen FEB belum sepenuhnya terlaksana dengan baik didukung dengan hasil observasi yang telah dilakukan terlihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Observasi Awal Variabel Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah

Mengenai hasil observasi awal yang telah dilakukan terkait dengan budaya organisasi terlihat bahwa dosen sudah bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma, selalu berpartisipasi aktif dalam segala kegiatan, memegang tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dan juga memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi tetapi, penerapan budaya organisasi masih harus ditingkatkan lagi sebab masih terlihat bahwa terdapat permasalahan terkait dengan jawaban yang masih ragu-

ragu terkait dengan taat akan peraturan yang berlaku yang ada di dalam organisasi serta pemaham tentang sejarah organisasi. Hal ini membuktikan bahwa masih terdapat beberapa hal yang belum dapat diterapkan sepenuhnya oleh anggota organisasi.

Menurut Hardiyanti et al., (2019) berjudul “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Keritang”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi. Menurut Ismail & Maulida (2020) berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Menurut Yusnita et al., (2018) berjudul “*The Effect of Professional Education and Training for Teachers (PLPG) in Improving Pedagogic Competence and Teacher Performance*”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Menurut Fajariah (2019) berjudul “Pengaruh Diklat terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen sedangkan menurut Kanyaprin & Isara (2015) berjudul “*Influence of Training and Knowledge Management on Competency Among Quality Managers at Rajabhat Universities in Thailand*”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen pengetahuan dengan kompetensi, sebaliknya pelatihan tidak berpengaruh pada kompetensi.

Menurut Yani & Indrawati (2016) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikat di SMK Negeri 1 Pasuruan”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru sedangkan menurut Wicaksono (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Karakteristik Kerja terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dosen

fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang. Menurut Hilmi (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi.

Menurut Syakir & Pardjono (2015) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru SMA”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru dan budaya organisasi yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru sedangkan menurut Indajang et al., (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar”. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan ditinjau dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta ?

3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
2. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
3. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
4. Untuk mengetahui, mengukur dan membuktikan pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari hasil penelitian ini yang dapat digunakan untuk pihak yang berkepentingan:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan pemahaman peneliti dan pembaca dalam memperdalam topik terkait pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kompetensi.
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai acuan untuk memberikan ide dan sumber daya refleksi atau rekomendasi kepada organisasi, sehingga aktivitas organisasi dapat sesuai dengan visi dan misi organisasi.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti diharapkan dapat mengimplementasikan wawasan dan pengetahuan secara luas pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.