

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara (Puslitbang TekMIRA) Kota Bandung

Silvia Taopik Mulyani, Dudung Abdurrahman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

silviataopikk@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—The purpose of this study was to find out 1) the level of competence and motivation at The Public Services Agency of Mineral and Coal Technology or known as (Puslitbang TekMIRA). 2) the level of Employee Performance at the tekMIRA Research and Development Center. 3) how competence and motivation affecting the Employee's Performance at The Public Services Agency of Mineral and Coal Technology. This study is classified as descriptive and verification analysis and it was calculated by using SPSS 20.0 program where the variables of this study were Competence, Motivation and Employee's Performance. The data collection obtained through observation and questionnaires. The method used in this study was survey research method and used sampling method for the technique sampling. The respondents of this study were 69 employees of Public Services Agency of Mineral and Coal Technology. This study found that: 1) Competence in The Public Services Agency of Mineral and Coal Technology (Puslitbang TekMIRA) was in the good category. 2) Motivation at The Public Services Agency of Mineral and Coal Technology (Puslitbang TekMIRA) was in the good category. 3) The Employees' performance The Public Services Agency of Mineral and Coal Technology (Puslitbang TekMIRA) was in very high category. 4) Competency partially has a positive and significant effect on Employee's Performance. 5) Motivation partially has a positive and significant effect on employee's performance. 6) Competence and Motivation has positive and significant effects simultaneously. It can be concluded that there was an influence between Competence and Motivation on Employee's Performance at Puslitbang TekMIRA.

Keywords— *Competence, Motivation, Employee's Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Kompetensi dan Motivasi di Puslitbang tekMIRA. 2) Untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan di Puslitbang tekMIRA. 3) Menganalisis bagaimana Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Puslitbang tekMIRA. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20.0. Variabel dalam penelitian ini Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah metode sampling. Responden

penelitian ini adalah karyawan Puslitbang tekMIRA yang berjumlah 69 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi pada Puslitbang tekMIRA termasuk kategori baik. 2) Motivasi pada Puslitbang tekMIRA termasuk kategori baik. 3) Kinerja Karyawan pada Puslitbang tekMIRA termasuk kategori sangat tinggi. 4) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6) Kompetensi dan Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Puslitbang tekMIRA.

Kata kunci—*Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangatlah penting sebab menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik selama bekerja di perusahaannya, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan. Edison (2016:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Selain itu motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi.

Seperti perusahaan pada umumnya puslitbang tekMIRA juga menetapkan standar kompetensi untuk dijadikan bahan evaluasi kinerja karyawan, untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan menghasilkan karyawan yang kompeten dan konsisten dalam bekerja. Masih ada kompetensi yang belum memenuhi standar seperti tingkat pendidikan, selain itu masih ada karyawan yang kurang dalam kemampuan memecahkan masalah. Sehingga dapat diartikan karyawan di Puslitbang tekMIRA belum memenuhi standar. Selain itu karyawan memiliki ilmu pengetahuan yang kurang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan kurang terampil dalam melaksanakan

tugas yang diberikan.

Kemudian salah satu hal yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. perusahaan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan, dimana pimpinan ketika ada pekerjaan ataupun setiap pagi tidak memberikan dorongan, dukungan atau hal lain yang bisa membuat karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu yang masih dikeluhkan oleh karyawan terhadap perusahaan misalnya, ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya sebelum target waktu yang ditentukan, perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai usahanya serta hal ini mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut: "Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan?". Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi di Puslitbang tekMIRA.
2. Untuk mengetahui motivasi di Puslitbang tekMIRA.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi di Puslitbang tekMIRA.

II. LANDASAN TEORI

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2017:217) menyatakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu kemauan mencapai sesuatu, keinginan daya gerak atau dorongan terhadap perilaku manusia untuk bekerja agar mencapai tujuan yang ditentukan, bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan timbul kepuasan dari dalam diri seseorang serta menunjukkan rasa kepuasan, tetapi bila belum tercapai akan menimbulkan rasa kegelisahan karena belum terpenuhi rasa keinginannya. Menurut Robbins dan Coulter dalam Donni (2016:202) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil untuk perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron dikutip oleh Irham Fahmi (2017:176)

mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

A. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

(H1 Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan)

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017) Hasil penelitian menunjukkan kompetensi baik secara simultan maupun parsial, kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(H2 Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan)

Seorang pimpinan organisasi atau instansi harus dapat memperhatikan para karyawannya dengan cara salah satunya memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan memberikan motivasi yang terbaik kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya selain itu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan Delvin R. M. Resimery, Greis Sendow, Jacky Sumarauw (2018) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(H3 Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan/bersama-sama)

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan secara kualitas maupun kuantitas tergantung dari hasil yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Mitchell dan Yusrizal dalam Siti Almunawaroch (2017) bahwa terdapat pendekatan yang digunakan untuk mendukung kinerja karyawan lebih optimal yaitu dengan menghasilkan kompetensi individual yang baik dan didukung oleh motivasi. Orang-orang perlu memiliki karakteristik atau kemampuan yang keluar dari dalam diri. Hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan Novelisa P. Budiman I Ivonne S. Saerang2 Greis M. Sendow (2016) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa kompetensi dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara dua variabel menggunakan perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang akan menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probability sampling. Teknik non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan urutan elemen tetap dilakukan secara random atau acak sebanyak 69 orang.

TABEL 1. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN (N=69)

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	44	63,80%
2	Perempuan	25	36,20%
Total		69	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa laki-laki 44 orang (63,80%) dan perempuan 25 orang (36,20%). Dengan demikian berarti bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

TABEL 2. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA (N=69)

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	19	27,5%
2	> 40 Tahun	31	44,9%
3	31-40 Tahun	19	27,5%
Total		69	100%

Berdasarkan tabel 2 mengenai karakteristik karyawan dilihat dari usia dapat diketahui karyawan pada Puslitbang tekMIRA perolehan yang paling tinggi adalah kisaran usia lebih dari 40 Tahun sebanyak 44,9% responden, kemudian diikuti dengan usia 20 sampai 30 Tahun dan 31-40 Tahun yang memperoleh jumlah usia yang sama yaitu 19 responden atau 27,5% responden. Dengan demikian bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA paling dominan berumur lebih dari 40 Tahun.

TABEL 3. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	33	47,8%
2	D-3	18	26,1%
3	S-1	18	26,1%
Total		69%	100%

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik karyawan Puslitbang tekMIRA dilihat dari pendidikan terakhir dapat diketahui karyawan pada Puslitbang tekMIRA perolehan yang paling banyak adalah SMA/SMK/Sederajat yaitu 33 orang atau 47,8%, sedangkan Diploma/D3 dan Sarjana/S1/S2 18 orang atau 26,1%. Dengan demikian bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA yang menyatakan bahwa kebanyakan karyawan menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

TABEL 4. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1	<5 Tahun	32	46,40%
2	>5 Tahun	37	53,60%
Total		69	100%

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik karyawan dilihat dari lama bekerja karyawan di Puslitbang tekMIRA dapat diketahui yaitu sudah lebih dari 5 tahun atau 53,60% bekerja di perusahaan.

TABEL 5. HASIL REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL KOMPETENSI

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Latar belakang pendidikan skaryawan.	288	345	79%	Baik
2	Tingkat pengalaman dalam bekerja.	285	345	78%	Baik
3	Tingkat keahlian dalam mengelola tugas.	263	345	70%	Baik
4	Tingkat perkembangan dalam mengelola tugas.	291	345	80%	Baik
5	Tingkat kemampuan menilai dan menganalisa tugas.	275	345	74%	Baik
6	Tingkat kemampuan mengevaluasi tugas dalam bekerja.	268	345	72%	Baik
7	Tingkat kemampuan menjalin kerja sama dengan rekan kerja.	278	345	75%	Baik
8	Tingkat kemampuan komunikasi dengan rekan kerja.	296	345	82%	Sangat Baik
9	Tingkat kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.	307	345	86%	Sangat Baik
10	Tingkat kemampuan menjalin hubungan baik dengan atasan atau pimpinan.	292	345	80%	Baik
Total		2843			Baik
Rata-rata		284	345		Baik

Berdasarkan tabel 5 nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kompetensi di peroleh nilai rata-rata dari 5 dimensi bernilai “Baik”.

Selanjutnya mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{284-69}{345-69} \times 100\% \\ &= \frac{215}{276} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Artinya bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA memiliki kompetensi yang Baik.

TABEL 6. HASIL REKAPITULASI RESPONDEN MOTIVASI

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Tingkat pemenuhan kebutuhan ruang kerja karyawan.	229	345	57%	Cukup
2	Satingkat pemenuhan fasilitas kerja karyawan.	228	345	57%	Cukup
3	Tingkat rasa aman pada jaminan kesehatan karyawan.	221	345	55%	Cukup
4	Tingkat rasa aman dengan jaminan hari tua.	258	345	68%	Baik
5	Tingkat rasa aman dengan jaminan kecelakaan.	242	345	62%	Baik
6	Tingkat kebutuhan dalam menjalin komunikasi dengan seluruh karyawan.	258	345	68%	Baik
7	Tingkat kebutuhan dalam bekerja sama dengan karyawan.	217	345	53%	Cukup
8	Tingkat kebutuhan penghargaan atas kinerja oleh perusahaan pada karyawan.	238	345	61%	Baik
9	Tingkat kebutuhan untuk saling menghargai sesama rekan kerja.	246	345	64%	Baik
10	Tingkat kebutuhan dorongan untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan.	225	345	56%	Cukup
11	Tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar yang baik.	209	345	50%	Cukup
Total		2571			Baik
Rata-rata		233,73			Baik

Berdasarkan tabel 6 nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang motivasi di peroleh nilai rata-rata dari 5 dimensi bernilai “Baik”.

Selanjutnya mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{257-69}{345-69} \times 100\% \\ &= \frac{188}{276} \times 100\% = 59\% \end{aligned}$$

Artinya bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA memiliki kmotivasi yang Baik.

TABEL 7. REKAPITULASI RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Tingkat keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan.	300	345	83%	Sangat Baik
2	Tingkat kualitas hasil kerja.	296	345	82%	Sangat Baik
3	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan.	295	345	81%	Sangat Baik
4	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja.	286	345	78%	Baik
5	Tingkat pencapaian target.	293	345	81%	Sangat Baik
6	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja.	304	345	85%	Sangat Baik
7	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan.	305	345	85%	Sangat Baik
8	Tingkat jalinan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.	309	345	86%	Sangat Baik
9	Tingkat kekompakan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.	291	345	80%	Baik
10	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.	301	345	84%	Sangat Baik
11	Tingkat keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan yang ditawarkan.	297	345	82%	Sangat Baik
Total		3277			Sangat Baik
Rata-rata		297			Sangat Baik

Berdasarkan tabel 7 nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kinerja karyawan di peroleh nilai rata-rata dari 5 dimensi bernilai “Sangat Baik”.

Selanjutnya mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{297-69}{345-69} \times 100\% \\ &= \frac{228}{276} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Artinya bahwa karyawan Puslitbang tekMIRA memiliki kinerja yang Sangat Baik.

A. Hasil Regresi Linier Berganda

TABEL 8. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	7.827	2.906		2.693	.009
1 KOMPETENSI	.331	.076	.345	4.339	.000
MOTIVASI	.547	.072	.605	7.611	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

$$Y = 7,827 + 0,331 X_1 + 0,547 X_2$$

- a (konstanta)= 7,827 Artinya jika kompetensi dan motivasi bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 7,827%
- b₁= 0,331 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kompetensi, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,331%
- b₂= 0,547 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada motivasi, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,547%

B. Hasil dan Pembahasan Uji Koefisien Determinasi

TABEL 9. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.733	2.43772	2.296

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil uji SPSS 20 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,741 atau 74,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 74,1% = 25,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

C. Hasil dan Pembahasan Uji F

TABEL 10. UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121.042	2	560.521	94.324	.000 ^b
	Residual	392.204	66	5.942		
	Total	1513.246	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Hasil perhitungan pada tabel 4.42 menunjukkan nilai fhitung dengan df1= 2 dan df2= 66 adalah 94,324 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan α = 5% (0,05) maka 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 94,324 > ftabel = 2.75 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Tingkat Kompetensi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara (Puslitbang tekMIRA) termasuk ke dalam kategori Baik. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi pada dimensi keterampilan beradaptasi dinilai lebih baik dibanding dengan dimensi lain. Hal ini terlihat dari karyawan Puslitbang tekMIRA yang telah mampu menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungan dan menjalin hubungan baik dengan pimpinan atau rekan kerja, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik.
 2. Tingkat Motivasi pada perusahaan Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara termasuk dalam kategori Baik. Artinya Motivasi dinilai baik dilihat dari dimensi kebutuhan rasa aman yang memiliki nilai paling tinggi. Hal ini terlihat dari dorongan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik, inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas, dan berani bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil.
 3. Tingkat Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara merupakan salah satu variabel yang termasuk ke dalam kategori Sangat Baik, artinya kinerja karyawan bernilai sangat baik terlihat dari kemampuan karyawan Puslitbang tekMIRA mengerjakan pekerjaannya dan kualitas hasil kerja dari karyawannya.
 4. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Puslitbang tekMIRA dengan arahan yang positif. Hal ini berarti berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Misalnya karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan karyawan lainnya, beradaptasi dengan lingkungan, bertanggung jawab atas hasil kerjanya sehingga membuat karyawan Puslitbang tekMIRA memiliki kemampuan yang baik.
 5. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Puslitbang tekMIRA dengan arahan positif. Hal ini berarti berkaitan dengan motivasi yang diberikan pemimpin. Misalnya pemimpin memberikan jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan pada karyawan, penghargaan atas hasil kerja yang membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
 6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Puslitbang tekMIRA secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan).
 - Saran
1. Perusahaan harus mempertahankan dan memberikan peluang pengembangan kompetensi yang lebih untuk karyawan agar kemampuan atau kompetensi yang dimiliki karyawan terus berkembang dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dengan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang karyawan.
 2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri di variabel Motivasi, terlebih pada indikator tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar yang baik karena bernilai cukup. Maka dengan meningkatkan kesempatan belajar bagi karyawan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Contoh kesempatan belajar bagi para karyawan seperti mengikuti seminar dan kuliah.
 3. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kompetensi dan motivasi ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat kompetensi dan motivasi itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kompetensi dan motivasi ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Delvin R. M. Resimery, Greis Sendow, Jacky Sumaraw. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado. Jurnal Emba Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3963 – 3972
- [2] Donni Junni Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [3] Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- [4] Irham Fahmi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta: Bandung
- [5] Japerdi Wijayanto1 Lucky O. H. Dotulong2. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2
- [6] Kusumah, Rd. Kresna Yudi, Suwarsi Sri, Abdurrahman Dudung. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. Prosiding Manajemen; Vol 3, No 2
- [7] Novelisa P. Budiman1 Ivonne S. Saerang2 Greis M. Sendow3. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Jurnal EMBA. Vol.4 No.4
- [8] Nunung N, Win K, Helliiana. 2014. Statistik Penelitian Dengan SPSS. Bandung: Universitas Islam Bandung
- [9] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- [10] Siti Almunawaroch. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suvei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol.17 No.1. Di akses 15 April 2015.