**TINGKAT MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA**

**PT. KALTIM PRIMA COAL (KPC) KALIMANTAN TIMUR**

**(Studi Pada Bidang Penanganan Air, Lumpur dan Penambangan)**

**Muhammad Akbar1, Nanik Pujiastuti2, Salasiah3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

**Muhammad Akbar . “Tingkat Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur Studi Pada Bidang Penanganan Air, Lumpur dan Penambangan”.** Ibu Hj. Nanik PujiAstuti selaku Wakil Dekan I sekaligus sebagai Pembimbing I dan ibu Salasiah, S. Sos, M. Si sebagai Pembimbing II.

Kaltim Prima Coal adalah sebuah perusahaan penghasil batu bara terbesar di Indonesia. Perusahaan ini adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Bumi Resources. Kaltim Prima Coal ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai serta dilengkapi oleh teknologi yang mutakhir, maka dengan peralatan-peralatan yang lengkap dan berteknologi canggih, dan dibantu oleh tenaga-tenaga yang ahli di bidangnya masing-masing, tenaga-tenaga yang profesional, tenaga-tenaga yang mempunyai dedikasi yang tinggi, tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi yang kuat, di mana Kaltim Prima Coal mempunyai motivasi dan komitmen karyawan yang unggul, motivasi dan komitmen karyawan yang mempunyai daya saing yang tinggi.

Memotivasi karyawan menjadi bagian paling penting dalam meningkatkan kecintaan dan semangat bekerja setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Motivasi yang baik adalah motivasi yang mampu memberikan masukan yang baik dan dapat diterima dengan baik pula oleh setiap karyawan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik lagi. Dengan demikan karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja kerena adanya motivasi yang timbul dalam diri sendiri serta motivasi dari luar yang membuat karyawan ingin mewujudkan keinginannya tersebut.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pada dasarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilain formal dan terstuktur. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dalam hal ini kinerja adalah suatu hasil dari kinerja karyawan dalam bekerja dalam periode tertentu.

Komitmen dianggap penting dalam suatu perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional, dan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan serta menjunjung tinggi nilainilai yang telah disepakati bersama dalam perusahaan. Karena perusahaan menyadari bahwa tanpa komitmen karyawan dan kinerja karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sukses. Ketekunan yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan mengahasilkan kinerja baik sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

**Kata Kunci** : Motivasi, Komitmen Karyawan, PT. KPC

**ABSTRACT**

**Muhammad Akbar . “Tingkat Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur Studi Pada Bidang Penanganan Air, Lumpur dan Penambangan”.** Ibu Hj. Nanik PujiAstuti selaku Wakil Dekan I sekaligus sebagai Pembimbing I dan ibu Salasiah, S. Sos, M. Si sebagai Pembimbing II.

Kaltim Prima Coal is the largest coal producer in Indonesia. This company is one of subsidiaries of PT. Earth Resources. Kaltim Prima Coal is supported by adequate facilities and infrastructure and equipped with cutting-edge technology, with complete equipment and technologically advanced, and assisted by skilled personnel in their respective fields, professional staff, highly motivated personnel, highly motivated personnel, where Kaltim Prima Coal has excellent employee motivation and commitment, motivation and commitment of employees who have high competitiveness.

Motivating employees to be the most important part in increasing the love and passion to work every employee working in a company. Good motivation is a motivation that is able to provide good input and can be received well by every employee. In this case a leader must be able to motivate his employees to work better. With so employees will be more active in the work because of the motivation that arise in themselves and the motivation from the outside that makes employees want to realize that desire.

The performance of an employee is an individual thing, because every employee has different levels in doing his job. Management can measure employee performance level based on the performance of each employee. Basically, employees can know how much their performance is through informal means, such as good or bad comments or judgments from superiors, partners, even subordinates but should also be measured through formal and structured assessments. Performance depends on a combination of ability, effort, and opportunity gained. In this case performance is a result of the performance of employees in work within a certain period.

Commitment is considered important in a company, because with a high commitment an employee will be professional, and can provide the best performance for the company and uphold the values ​​that have been mutually agreed in the company. Because the company realizes that without employee commitment and performance the company's employees will not run well and succeed. Perseverance owned by employees in work will result in good performance in accordance with the ability and workload given to him.

**Keywords** : Motivation, Employee Commitment, PT. KPC

**1. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Globalisasi dalam bidang perekonomian memiliki dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Suatu perusahaan harus menjalankan usahanya dengan efektif dan efisien agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan-karyawan yang terlibat didalam perusahaan tidak dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Kaltim Prima Coal adalah sebuah perusahaan penghasil batu bara terbesar di Indonesia. Perusahaan ini adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Bumi Resources. Kaltim Prima Coal ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai serta dilengkapi oleh teknologi yang mutakhir, maka dengan peralatan-peralatan yang lengkap dan berteknologi canggih, dan dibantu oleh tenaga-tenaga yang ahli di bidangnya masing-masing, tenaga-tenaga yang profesional, tenaga-tenaga yang mempunyai dedikasi yang tinggi, tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi yang kuat, di mana Kaltim Prima Coal mempunyai motivasi dan komitmen karyawan yang unggul, motivasi dan komitmen karyawan yang mempunyai daya saing yang tinggi.

Adapun 7 nilai PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur, adalah:

1. Keunggulan

Mendorong pertanggungjawaban semua karyawan, kontraktor, dan pemasok untuk mencapai praktik terbaik dalam segala hal.

1. Integrita

Mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dengan bertindak adil, jujur, dan bertanggung jawab.

1. Transparansi

Berupaya terus-menerus untuk bersikap terbuka dan jujur dalam semua tindakan.

1. Kegesitan

Secara proaktif menyesuaikan diri dengan situasi yang dinamis dengan memanfaatkan gagasan-gagasan baru dan meraih peluang-peluang

1. Pemberdayaan

Mengembangkan karyawan dan masyarakat setempat dengan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, bertindak inovatif, dan membangun kemandirian.

1. Kerja Sama

Mencapai keunggulan melalui kerjasama antara manajemen, karyawan, dan segenap mitra.

1. Kepedulian

Bersikap peduli terhadap kebutuhan-kebutuhan para pemangku kepentingan dan memastikan pemenuhan kebutuhan dengan cara yang mendukung kesinambungan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Pada PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur (Studi Pada Bidang Penanganan Air, Lumpur dan Penambangan Pada Area Sedimen Cucakrowo)

* 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan meneliti pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT KPC. Bentuk Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Pada PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur (Studi Pada Bidang Penanganan Air, Lumpur dan Penambangan Pada Area Sedimen)

* 1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis, bagi pihak perusahaan dan juga bagi pihak lainnya. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur .

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis menerapkan teoriteori yang diperoleh selama di bangku kuliah serta memperluas wawasan penulis mengenai pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur .

1. Bagi Pihak Lainnya

Penelitian ini kiranya dapat memberikan masukan atau sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut untuk permasalahan yang sama.

**2**. **KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1. Landasan Teori dan Konsep**

**2.1.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang bermacam macam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Akan tetapi, bagaimanapun pengertian motivasi itu adalah suatu unsur penting yang ada dalam diri manusia, yang berperan untuk mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dasar utama pemberian motivasi yang dilakukan seorang pemimpin terhadap karyawannya adalah bentuk pengetahuan dan perhatian terhadap karyawan yang dipimpinnya sebagai salah satu faktor penentu suatu keberhasilan.

Menurut Robbins (2006:156), motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rivai (2008:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat juga diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja baik sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

**2.1.2 Komitmen Karyawan**

**2.1.2.1.Pengertian Komitmen Karyawan**

Menurut Robbins (2008:99), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Panggabean (2004:132), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Selain itu menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari:

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk tetap bekerja keras atas nama organisasi

Sedangkan menurut Mowdy, Porter & Steer dalam Munandar (2004:75), komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

**2.1.2.2. Bentuk dan Motif yang Mendasar Komitmen Karyawan**

Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006:249) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen karyawan yaitu:

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi
2. Komitmen normatif adalah seberapa jauh seorang karyawan secara psikilogis atau kejiwaan untuk menjadi karyawan dari seluruh organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.
3. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

**2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan**

Menurut Steers dalam

Sopiah (2008:164), ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

**2.1.2.4. Meningkatkan Komitmen**

Menurut Sunarto (2005:26), ada beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen yaitu:

1. Libatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengarkan kontribusi mereka dan sampaikanlah kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi agar dapat dimasukkan kedalam pernyataan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakan masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
3. Libatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama sehingga mereka merasa “memiliki” dan melaksanakan tujuan tersebut.
4. Apabila langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam departemen harus dilihat dengan berbagai cara misalnya cara mereka bekerja, cara mengelola pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipas. Bangunlah budaya “ambil keputusan sendiri”, jangan budayakan “perintah dan awasi”.
5. Bantulah karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya untuk meningkatkan “kemampuan kerja” mereka baik di dalam maupun di luar perusahaan.
6. Jangan memberi janji-janji untuk memberi “kerja seumur hidup”, katakan perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.
7. Kerangka berfikir mereka tidak selalu sama dengan kerangka berfikir anda. Kemungkinan pandangan anda akan diterima dengan sepenuh keraguan, sinisme atau bahkan permusuhan, baik secara terang-terangan atau tersembunyi. Agar pandangan anda bisa diterima oleh karyawan, anda harus menjadi orang yang bisa dipercaya. Dan untuk menjadi orang yang bisa dipercaya, perbuatan anda lebih penting dari pada kata-kata anda.

**2.1.3. Peningkatan Kinerja**

**2.1.3.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pada dasarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilain formal dan terstuktur. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dalam hal ini kinerja adalah suatu hasil dari kinerja karyawan dalam bekerja dalam periode tertentu.

Mangkunegara (2009:3), menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Tika (2006:18), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi dapat dicapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota atau karyawan dengan kata lain para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota

**2.1.3.2. Penilaian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2009:106), ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.

1. Perilaku

Aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

1. Atribut dan kompetensi

Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.

1. Komparatif

Membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan

**2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2006:325) penilaian kinerja dilakukan untuk:

1. Evaluasi hasil kerja

Setelah melakukan pelatihan Penilaian harus memberikan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha, penilaian kinerja memberikan manfaat setelah melakukan pelatihan.

1. Perencanaan perbaikan jika tujuan belum tercapai

Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh bawahan.

1. Penunjang perencanaan karier

Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memerhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

**2.2 Variabel Penelitian**

Adapun dasar penetapan variabel dengan dasar indikator, adalah:

**Motivasi**

Rivai (2008:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Achievement (keberhasilan),
2. Recognition (pengakuan/penghargaan),
3. Responsibility (Tanggung jawab),
4. Advencement (pengembangan),
5. Technical skill (kecakapan teknis),
6. Human skill (kecakapan konsektual),
7. Working conditional (kondisi kerja),
8. Wage (Gaji)

**Komitmen Karyawan**

Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk tetap bekerja keras atas nama organisasi
4. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
5. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
6. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

**Peningkatan Kinerja**

Mangkunegara (2009:3), menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

1. Hasil kerja b. Perilaku
2. Atribut dan kompetensi d. Komparatif
3. Evaluasi hasil kerja

**PT. KALTIM PRIMA COAL (KPC)**

1. Keunggulan 5. Integritas

2. Transparansi 6. Kegesitan

3. Pemberdayaan 7. Kerja Sama

4. Kepedulian

**Komitmen Karyawan**

Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk tetap bekerja keras atas nama organisasi
4. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
5. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
6. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

**Komitmen Karyawan**

Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk tetap bekerja keras atas nama organisasi
4. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
5. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
6. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

**2.3. Kerangka Pemikiran**

Motivasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Sedangkan Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur sejauh mana tingkat kesetiaan dan kecintaan setiap karyawan untuk menjalankan dan mentaati setiap kebijakan dan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, adalah:

1. Motivasi

Rivai (2008:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Achievement (keberhasilan),
2. Recognition (pengakuan/penghargaan),
3. Responsibility (Tanggung jawab),
4. Advencement (pengembangan),
5. Technical skill (kecakapan teknis),
6. Human skill (kecakapan konsektual),
7. Working conditional (kondisi kerja),
8. Wage (Gaji)
9. Komitmen Karyawan

Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk tetap bekerja keras atas nama organisasi
4. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
5. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
6. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.
7. Mangkunegara (2009:3), menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.
8. Hasil kerja
9. Perilaku
10. Atribut dan kompetensi
11. Komparatif
12. Evaluasi hasil kerja

4. PT. Kaltim Prima Coal (KPC)

1. Keunggulan

2. Integritas

3. Transparansi

4. Kegesitan

5. Pemberdayaan

6. Kerja Sama

7. Kepedulian

Menurut Robbins (2008:99), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Untuk medapatkan hasil yang baik dibutuhkan karyawan yang berkomitmen penuh terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan agar dapat menghasilkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2009:3), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Moeheriono (2009:60), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

**3. METODE PENELITIAN**

* 1. **Wilayah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada wilayah perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Kalimantan Timur. Jl. Jendral Sudirman No 1 Desa Swarga bara Kecematan Sangatta Utara Kutim Kalimantan Timur.

* 1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan korelasi data yang diperoleh dengan keadaan di lapangan. Peneliti juga melakukan komparasi perbandingan berdasarkan analisa berimbang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi serta bahan-bahan lain untuk mendukung dan menyelesaikan penelitian, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer. Merupakan data yang langsung dari objek penelitian, terdiri dari :
2. Metode wawancara yaitu cara pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan informan yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian secara mendalam.
3. Metode observasi yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung oleh peneliti ke lokasi objek penelitian.
4. Teknik pengumpulan data sekunder. Merupakan data yang diperoleh untuk mendukung data primer, yaitu:
5. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan literatur seperti buku, jurnal, dan sebagainya yang mendukung data.

**3.4. Teknik Analisa Data**

Menurut Moleong (2006:247), teknik analisis kualitatif dilakukan dengan menyajikan data yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul, menyusunnya dalam satu kesatuan yang kemudian dikategorikan pada tahap berikutnya dan memeriksa keabsahan dan serta menafsirkannya dengan analisis dengan kemampuan daya nalar peneliti untuk membuat kesimpulan penelitian. Jadi analisis data kualitatif yaitu dengan menyajikan data dan melakukan analisis terhadap masalah yang ditemukandi lapangan, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti kemudian menarik kesimpulan.

* 1. **Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari Bulan Nopember 2017 sampai Januari 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N a m a** | **Bulan** | | |
| **Nopember**  **2017** | **Desember 2017** | **Januari 2018** |
| Rencana Judul Skripsi | ■ |  |  |
| Pengajuan Jadwal Skripsi | ■ |  |  |
| Pembuatan Proposal | ■ |  |  |
| Konsultasi Bab I |  | ■ |  |
| Konsultasi Bab II |  | ■ |  |
| Konsultasi Bab III |  |  | ■ |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Seminar Proposal Skripsi |  |  | ■ |

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Lokasi Penelitian**
     1. **Sejarah Kabupaten Kutai Timur**

Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu  wilayah hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai yang di bentuk berdasarkan UU. 47 Tahun 1999, tentang pemekaran wilayah Propinsi dan Kabupaten yang diresmikan oleh Mendagri pada tanggal 12 Oktober 1999.

Secara administrasi memiliki luas 3.574.745 Km2 (17%) dari wilayah Kalimantan Timur. Luas daratan Kabupaten Kutai Timur = 3.377.164,65 Ha (perhitungan luas paduserasi, Citra Landsat TM-7 2002/2003,   1 : 250.000 & Peta RTRWP 1999 Prov Kaltim)

Perhitungan akhir sampai Desember 2005, luas daratan Kabupaten Kutai Timur = 3.188.462 Ha (penyusunan RTRW Kabupaten Kutai Timur 2005). Melihat perhitungan diatas luas daratan Kabupaten Kutai Timur telah berkurang sebanyak 188.702,65 Ha dikarenakan pergeseran Tata Batas Kabupaten Kutai Timur yang masuk menjadi wilayah Kabupaten Berau (Kec. Kongbeng, Sangkulirang, dan Sandaran) Topografi wilayah antara 2 m – 1.606 m dari permukaan laut. Terdiri dari 18 Kecamatan dengan 135 desa.

Dengan luas wilayah 35.747,50 km², Kabupaten Kutai Timur terletak di wilayah [khatulistiwa](https://id.wikipedia.org/wiki/Khatulistiwa) dengan koordinat di antara 115°56'26"-118°58'19" [BT](https://id.wikipedia.org/wiki/Bujur_Timur) dan 1°17'1" [LS](https://id.wikipedia.org/wiki/Lintang_Selatan)-1°52'39" [LU](https://id.wikipedia.org/wiki/Lintang_Utara). Batas-batas Kabupaten Kutai Timur:

* Sebelah Utara dengan Kabupaten Berau
* Sebelah Timur dengan Selat Makassar
* Sebelah Selatan berbatasan dengan KabupatenKutai Kartanegara dan Kota Bontang
* Sebelah Barat dengan Kabupaten Kutai Kartanegara

**4.1.2 Visi Dan Misi Kabupaten Kutai Timur**

Kehadiran visi Kabupaten Kutai Timur ini, diharapkan mampu memberikan arah, menentukan keputusan, dan memotivasi seluruh aparat dan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan. Visi juga akan memperkokoh kesatuan tim kerja agar energi yang ada dalam masyarakat dapat disalurkan, moral menjadi tinggi, dan komitmen terbentuk. Visi tersebut dirumuskan sebagaiberikut:

*“Pembangunan Daerah yang bertumpu pada Pembangunan yang berkeadilan menuju masyarakat Kutai Timur yang sejahtera dengan memanfaatkan Sumber Daya Alam yang dapat diperbaharui dan menjadikan daerah Kabupaten Kutai Timur sejahtera.”*

|  |  |
| --- | --- |
| **Misi :** | 1. Memberikan Pelayanan Prima Dalam Bidang Pencegahan, Pengendalian, Pemadaman dan Penyelamatan. 2. Meningkatkan Ketahanan Lingkungan Bersama Masyarakat Meningkatkan Kerjasama Dengan Instansi Terkait. |

**4.1.3. PT. Kaltim Prima Coal**

PT Kaltim Prima Coal (PT KPC) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara terbesar yang ada di Indonesia. PT KPC memiliki komitmen untuk tidak hanya mengambil sumber daya alam saja, melainkan berupaya untuk mengembalikan lahan yang sudah ditambang sesuai dengan peruntukannya di wilayah Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B) sesuai dengan motto yang dimiliki oleh PT KPC. Sistem penambangan yang diterapkan oleh PT KPC itu sendiri meliputi *Land Clearing and Top Soil*, pengupasan *Overburden*, penambangan batubara, dan reklamasi.

Lokasi PT Kaltim Prima Coal (PT KPC) yang berada didaerah Sangatta, Kalimantan Timur mempunyai iklim tropis curah hujan yang cukup tinggi pada musim hujan. Hujan merupakan salah satu sumber air yang dapat mempengaruhi aktivitas penambangan. Selain hujan ada sumber lain yang dapat mempengaruhi aktivitas penambangan diantaranya adalah air tanah dan air permukaan seperti sungai. Selain itu air yang turun dari hujan serta air tanah dapat berpotensi menggerus batuan dan tercampur oleh material halus batuan sehingga menjadi lumpur.

Perencanaan tambang merupakan suatu kegiatan urutan yang dilakukan sebelum membuka tambang secara teknis. Pengkajian teknis penambangan merupakan bagian dari suatu perencanaan tambang yang dilakukan sebelum menambang area tambang.

Departement Hatari sudah banyak melakukan proses penambangan sejak tahun 1992 hingga 2016 dengan berbagai macam ketebalan lapisan batubara dan pengangkutan *overburdennya*. Pada tahun 2016 Departement Hatari aktualnya hanya melakukan proses penambangan pada tiga pit saja diantaranya yaitu Pit Inul Middle, Pit Inul East dan Pit K West. Pada bulan desember 2016 Departement Hatari akan melakukan penambangan pada Pit Kukang yang kemudian akan dilanjutkan penambangan pada Pit Koala dan area *Sediment Pond* Cucakrowo.

Khusus untuk are *sediment pond* cucakrowo kondisi area tambang tersebut masih berbentuk topografi awal dan merupakan area *sediment pond* dengan luas catchment area 190,98 Ha serta dapat menampung air 407.296 m3. Berdasarkan data hasil survey dan data eksplorasi yang telah dilakukan pada area *sediment pond* cucakrowo serta perhitungan *reserve* , area *sediment pond* cucakrowo secara ekonomis layak untuk dilakukan penambangan dengan jumlah *overburden* sebesar 6,1 juta m3 dan cadangan batubara *insitu* 707.990 ribu ton dengan *stripping ratio* 8,1 serta volume air yang ada pada area tersebut sebesar 351685 m3 dengan volume lumpur 100.000 m3.

* + 1. **Gambaran Lokasi PT. Kaltim Prima Coal (KPC)**

Secara astronomis batas wilayah kuasa pertambangan PT Kaltim Prima Coal terletak pada 117o26’24” BB sampai dengan 117o33’36” BT dan 0o34’ LU sampai dengan 1o17’ LS. Secara administrasi lokasi pertambangan PT Kaltim Prima Coal terletak di Kecamatan Sangatta dan berjarak ± 20 km dari pantai Timur Kalimantan, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur.

Kecamatan Sangatta berbatasan dengan :

1. Utara : Kecamatan Sangkulirang, Kabupaten Berau
2. Timur : Selat Makassar
3. Selatan : Samarinda, Provinsi Ibu Kota Kalimantan Timur
4. Barat : Provinsi Kalimantan Barat
5. (*Sumber: Mining Services Department, PT Kaltim Prima Coal*)

**4.1.5. Lokasi Pertambangan PT Kaltim Prima Coal**

Wilayah penambangan dibagi menjadi dua blok, yaitu blok Lembak yang terletak di sebelah utara kota Sangatta dan blok Samarinda yang terletak di sebelah utara kota Samarinda. Blok Lembak terbagi menjadi dua, yaitu daerah Pinang seluas 8.687 Ha dan daerah Lembak (area Bengalon) seluas 6.275 Ha. Sedangkan untuk blok Samarinda terletak di daerah Separi-Santan seluas 19.227 Ha. Daerah yang aktif sekarang adalah Pinang Barat dengan luas IUP Eksploitasi (DU 1517) 9.618 Ha, yang terletak di Kecamatan Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur (Gambar 2.2).

Area pertambangan PT KPC Sangatta terletak dekat dengan fasilitas pelabuhan di Tanjung Bara yang dihubungkan dengan overland conveyor sepanjang 13 km dari Coal Processing Plant (CPP). Tambang di Bengalon juga terletak dekat dengan fasilitas pelabuhan Tanjung Bara yang dihubungkan oleh jalan tambang dengan jarak 22 km. Dekatnya lokasi penambangan ke pelabuhan memberikan PT. KPC keuntungan dengan rendahnya biaya transportasi dari area tambang ke pelabuhan.

* 1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan Data Lapangan** 
     1. **Target Produksi Batubara**

Permintaan batubara yang semakin meningkat menyebabkan PT. Kaltim Prima Coal juga meningkatkan produksi pertahunnya. Pada tahun 2012 PT. Kaltim Prima Coal berencana meningkatkan produksi batubara menjadi 57,3 juta ton. Produksi batubara dan overburden yang telah dicapai dari tahun 1991 sampai tahun 2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Produksi Baturan dan Overburden PT. KPC**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Produksi Batubara  (juta ton) | Produksi*Overburden*  (bcm) | Stripping Ratio |
| 1991 | 2,1 | 28.670.055 | 14 : 1 |
| 1992 | 7,3 | 47.260.529 | 6 : 1 |
| 1993 | 8,3 | 65.593.867 | 8 : 1 |
| 1994 | 9,5 | 71.733.328 | 8 : 1 |
| 1995 | 11,5 | 70.659.082 | 6 : 1 |
| 1996 | 12,1 | 87.010.265 | 7 : 1 |
| 1997 | 13,6 | 112.492.809 | 8 : 1 |
| 1998 | 15,0 | 123.622.195 | 8 : 1 |
| 1999 | 14,3 | 124.338.379 | 9 : 1 |
| 2000 | 13,5 | 103.434.429 | 8 : 1 |
| 2001 | 15,9 | 115.142.944 | 7 : 1 |
| 2002 | 18,4 | 145.813.032 | 8 : 1 |
| 2003 | 16,3 | 129.595.289 | 8 : 1 |
| 2004 | 22,1 | 168.818.320 | 8 : 1 |
| 2005 | 27,5 | 259.125.850 | 9 : 1 |
| 2006 | 32,5 | 304.191.880 | 9 : 1 |
| 2007 | 30,6 | 287.044.242 | 9 : 1 |
| 2008 | 31,5 | 307.852.241 | 10 : 1 |
| 2009 | 35,5 | 391.412.932 | 11 : 1 |
| 2010 | 35,1 | 400.031.206 | 11 : 1 |
| 2011 | 46,3 | 530.200.000 | 11 : 1 |
| 2012 | 51,5 | 572.480.348 | 11 : 1 |
| 2013 | 42,7 | 474.979.751 | 11 : 1 |
| 2014 | 44,2 | 436.066.699 | 10 : 1 |
| 2015 | 47,4 | 433.841.749 | 9 : 1 |
| 2016 | 45,1 (Januari-November 2016) | 404.613.302 | 9 : 1 |
| ***Sumber*** *: Departement Geologi PT. Kaltim Prima Coal* | | | |

Keadaan geologi daerah penelitian di PT. KPC berdasarkan stratigrafi, struktur geologi dan sejarah geologi adalah:

* + - 1. Keadaan Morfologi di PT. KPC dan Daerah Sekitarnya

Secara geologis, daerah penambangan di PT. KPC dan sekitarnya dikenal sebagai Kubah Pinang *(Pinang Dome).* Satuan morfologi di PT. KPC dan daerah sekitarnya dibagi menjadi satuan morfologi perbukitan bergelombang, satuan morfologi perbukitan terjal dan satuan morfologi perbukitan landai.

* + - 1. Stratigrafi

Stratigrafi daerah Pinang dari yang tua adalah formasi Pulubalang, Balikpapan dan formasi Kampungbaru. Stratigrafi tersebut seperti pada gambar di bawah ini:



*Sumber : Departement Geologi PT. Kaltim Prima Coal*

**4.2.2. Peran Motivasi TerhadapPeningkatan Kualitas Batu Bara**

Kualitas batubara PT. Kaltim Prima Coal di daerah Sangatta diklasifikasikan menjadi dua golongan, yaitu kualitas Prima dengan nilai kalor lebih dari 6600 kkal/kg dan kualitas Pinang dengan nilai kalor 5700-6550 kkal/kg. Kriteria penggolongan tersebut berdasarkan lengas total (total moisture) dan nilai kalor (calorivic value).

Menurut klasifikasi American Society of Testing Material (ASTM) batubara PT Kaltim Prima Coal termasuk “High Volatile C Bituminous Coal” dengan nilai kalor 11.500 – 13.000 BTU/lb atau setara dengan 6.424,58 – 7.262,57 Kkal/Kg (1,79 BTU/lb = 1 Kkal/Kg) dan bobot isi antara 1,3 – 1,5 gr/cm3.

Kelompok lapisan batubara utama yang dijumpai di operasi tambang PT Kaltim Prima Coal adalah Prima, Pinang dan Melawan dengan nilai kalor tertinggi dimiliki oleh lapisan batubara Prima yaitu sekitar 6750

Kkal/Kg disusul oleh Pinang 6200 Kkal/Kg dan Melawan sekitar 5400 Kkal/Kg. Perbandingan kualitas antara ketiganya dapat dilihat pada Tabel berikut ini

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PARAMETER/KARAKTERISTIK** | **PRIMA** | **PINANG** | **MELAWAN** |
| Lengas total, % | 9.5 | 13.5 | 23,0 |
| **Analisa proksimat (ADB)** |  |  |  |
| Kandungan abu, % | 4,0 | 7,0 | 4,0 |
| Zat terbang, % | 39,0 | 37,5 | 38,0 |
| Karbon tertambat, % | 51,0 | 45,5 | 38,0 |
| **Nilai kalor** |  |  |  |
| Nilai kalor kotor, kkal/kg | 6750 | 6000 | 5370 |
| Nilai kalor bersih, kkal/kg | 6500 | 5750 | 5100 |
| **Indeks kekerasan penggerusan (HGI)** | 50 | 45 | 41 |
| Sulphur, % | 0,5 | 0,4 | 0,1 |
| Chroline, % | <0,01 | <0,01 | 0,01 |
| Phosphorous, % | <0,004 | <0,004 | 0,002 |
| **Analisa ultimate (daf)** |  |  |  |
| Karbon, % | 80,5 | 77,5 | 74,8 |
| Hidrogen,% | 5,7 | 5,5 | 5,4 |
| Nitrogen, % | 1,6 | 1,7 | 1,5 |
| Sulfur, % | 0,5 | 0,4 | 0,2 |
| Oksigen (by diff.) | 11,7 | 14,9 | 18,1 |
| **Titik leleh abu** |  |  |  |
| Deformation, ºC | 1150 | 1150 | 1240 |
| Spherical, ºC | 1300 | 1210 | 1290 |
| Hemisphere, ºC | 1350 | 1310 | 1310 |
| Flow, ºC | 1450 | 1350 | 1360 |
| **Analisa komposisi dan kadar abu** |  |  |  |
| SiO2 (silika), % | 51,0 | 37,0 | 21,7 |
| Al2O3 % | 31,0 | 20,0 | 8,6 |
| Fe2O3 % | 10,0 | 16,8 | 19,0 |
| CaO % | 1,3 | 8,8 | 22,4 |
| MgO % | 1,2 | 5,8 | 15,3 |
| TiO2 % | 1,0 | 0,6 | 0,6 |
| Na2O % | 1,5 | 2,8 | 1,8 |
| K2O % | 1,8 | 0,9 | 1,0 |
| P2O5 % | 0,5 | 0,5 | 0,2 |
| SO3 (sulfat) &lainnya % | 0,5 | 6,8 | 8,6 |

Berdasarkan data yang diperoleh dari Departemen Geologi PT. KPC, jumlah cadangan batubara tertambang diperkirakan sebesar 891,8 juta ton yang merupakan batubara *high rank sub-bituminous.* Kelompok lapisan batubara utama yang dijumpai adalah Prima, Pinanng dan Melawan. Perbandingan kualitas antara ketiga batubara tersebut dapat dilihat di Tabel di bawah ini:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PARAMETER/KARAKTERISTIK** | **PRIMA** | **PINANG** | **MELAWAN** |
| **Analisa proksimat (ADB)** |  |  |  |
| Kandungan abu, % | 4,0 | 7,0 | 4,0 |
| Zat terbang, % | 39,0 | 37,5 | 38,0 |
| Karbon tertambat, % | 51,0 | 45,5 | 38,0 |
| **Nilai kalor** |  |  |  |
| Nilai kalor kotor, kkal/kg | 6.750 | 6.000 | 5.370 |
| Nilai kalor bersih, kkal/kg | 6.500 | 5.750 | 5.100 |
| **Indeks kekerasan penggerusan (HGI)** | 50 | 45 | 41 |
| Sulphur, % | 0,5 | 0,4 | 0,1 |
| Chroline, % | <0,01 | <0,01 | 0,01 |
| Phosphorous, % | <0,004 | <0,004 | 0,002 |
| **Analisa ultimate (daf)** |  |  |  |
| Karbon, % | 80,5 | 77,5 | 74,8 |
| Hidrogen,% | 5,7 | 5,5 | 5,4 |
| Nitrogen, % | 1,6 | 1,7 | 1,5 |
| Sulfur, % | 0,5 | 0,4 | 0,2 |
| Oksigen (by diff.) | 11,7 | 14,9 | 18,1 |
| **Titik leleh abu** |  |  |  |
| Deformation, ºC | 1.150 | 1.150 | 1.240 |
| Spherical, ºC | 1.300 | 1.210 | 1.290 |
| Hemisphere, ºC | 1.350 | 1.310 | 1.310 |
| Flow, ºC | 1.450 | 1.350 | 1.360 |
| **Analisa komposisi dan kadar abu** |  |  |  |
| SiO2 (silika), % | 51,0 | 37,0 | 21,7 |
| Al2O3 % | 31,0 | 20,0 | 8,6 |
| Fe2O3 % | 10,0 | 16,8 | 19,0 |
| CaO % | 1,3 | 8,8 | 22,4 |
| MgO % | 1,2 | 5,8 | 15,3 |
| TiO2 % | 1,0 | 0,6 | 0,6 |
| Na2O % | 1,5 | 2,8 | 1,8 |
| K2O % | 1,8 | 0,9 | 1,0 |
| P2O5 % | 0,5 | 0,5 | 0,2 |
| SO3 (sulfat) & lainnya % | 0,5 | 6,8 | 8,6 |

*Sumber : Coal Technical Service PT. Kaltim Prima Coal*

* + 1. **Indikator Peningkatan Motivasi Kerja Dilapangan**

Adapun 12 indikator kerja dilapangan yang memberikan Penigkatan kerja terhadap motivasi karyawan, yaitu:

1. Survey Eksplorasi

Langkah awal sebelum dilakukan penambangan terhadap batubara di PT. Kaltim Prima Coal adalah melakukan survei eksplorasi, yaitu mencari data lokasi, luas daerah, dan elevasi daerah yang ditinjau untuk dapat dilakukan pemetaan.

1. Pengeboran Eksplorasi

Kegiatan Pengeboran Eksplorasi dilakukan dengan mengambil sampel dari dalam tanah dengan menggunakan metode core sampling. Data hasil sampling atau disebut sampel ini kemudian akan disimpan untuk diolah pada tahap berikutnya

* + 1. **Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan**

Alat dan teknologi bisa dibeli. Namun, loyalitas, kepercayaan, ide, inovasi dan semangat dari orang-orang yang mendorong dan menggerakkan KPC tidak dapat dinilai ataupun digantikan dengan apapun. Inilah yang harus terus di pupuk dan jaga. Seesungguhnya para insan KPClah yang membuat perusahaan ini mampu bertahan di tengah segala situasi dan tantangan.

**5. PENUTUP**

**5.1. KESIMPULAN**

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Motivasi dan komitmen karyawan dalam hal ini karyawan berperan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang baik dan terampil untuk mendukung pengembangan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Memotivasi karyawan menjadi bagian paling penting dalam meningkatkan kecintaan dan semangat bekerja setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Motivasi yang baik adalah motivasi yang mampu memberikan masukan yang baik dan dapat diterima dengan baik pula oleh setiap karyawan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik lagi. Dengan demikan karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja kerena adanya motivasi yang timbul dalam diri sendiri serta motivasi dari luar yang membuat karyawan ingin mewujudkan keinginannya tersebut.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan apa yang ada dalam diri masing-masing untuk mencapai apa yang diinginkan.

Motivasi yang dimiliki karyawan bisa saja menurun yang disebabkan kurangnya keinginan dari dalam diri setiap karyawan. Sehingga partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya harus mampu memberikan motivasi yang positif agar karyawan-karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan.

Komitmen dianggap penting dalam suatu perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional, dan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan serta menjunjung tinggi nilainilai yang telah disepakati bersama dalam perusahaan. Karena perusahaan menyadari bahwa tanpa komitmen karyawan dan kinerja karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sukses. Ketekunan yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan mengahasilkan kinerja baik sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Motivasi dalam komitmen kerja sebagai berikut:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

**5.2. SARAN**

Adapunsaran yang perlu ditingkatkan dalam hal motivasi dan komitmen kerja , adalah:

1. Libatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengarkan kontribusi mereka dan sampaikanlah kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi agar dapat dimasukkan kedalam pernyataan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakan masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
3. Libatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama sehingga mereka merasa “memiliki” dan melaksanakan tujuan tersebut.
4. Apabila langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam departemen harus dilihat dengan berbagai cara misalnya cara mereka bekerja, cara mengelola pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipas. Bangunlah budaya “ambil keputusan sendiri”, jangan budayakan “perintah dan awasi”.
5. Bantulah karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya untuk meningkatkan “kemampuan kerja” mereka baik di dalam maupun di luar perusahaan.
6. Jangan memberi janji-janji untuk memberi “kerja seumur hidup”, katakan perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.
7. Kerangka berfikir mereka tidak selalu sama dengan kerangka berfikir anda. Kemungkinan pandangan anda akan diterima dengan sepenuh keraguan, sinisme atau bahkan permusuhan, baik secara terang-terangan atau tersembunyi. Agar pandangan anda bisa diterima oleh karyawan, anda harus menjadi orang yang bisa dipercaya. Dan untuk menjadi orang yang bisa dipercaya, perbuatan anda lebih penting dari pada kata-kata anda.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Dessler, Gary, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, PT. Indeks, Klaten.

Gomes, Faustino Cardoso,2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2001. Manajemen Sunber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Akasara, Jakarta.

Ishak, 2003. Manajemen Kinerja, PT. Raja Gra Findo Persada, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. Evaluasi Kinerja Karyawan, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mathis, Robert I dan Jhon H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 Selemba Empat, Jakarta.

Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia Indonesia, Bogor.

Munandar, Haris, 2004. Keberhasilan dan Pengaruh dalam Manajemen, Mitra Utama, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

--------------------------------, 2004. Perilaku Organisasi, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rivai, Veithzal,2008.MASD untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik), Edisi Satu, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Oganisasi, PT. Intan Sejati, Klaten.

------------------------, 2008. Prilaku Organisasi, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

-------------------------, 2010. Manajemen, Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta

Sudarwan, Danim,2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, PT. Rivika Cipta, Jakarta.

Sugiyono,2005. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung

------------, 2006. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

------------, 2008. Metode penelitian Bisnis, Penerbit CV. Alpha Betha, Bandung

Sulistyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2003. Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogjakarta.

Tika, Moh., Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi aksara. Jakarta