

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EXTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRUBAINDO COAL MINING DI KUTAI BARAT

Dedy Nor, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACTION

The background of this research aspects of internal motivation and motivation eksternal. Data this study was obtained from the method of the results of responses of respondents (questionnaire), as well as other research relefan with the object under study, in this case the secondary data from the company PT.Trubaindo Coal Mining Kutai Barat analysis model used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 21.

This study aims to determine the influence of motivation on employee performance and determine the dominant variable affecting employee performance. The sampling technique in this study using the technique of the census population is all employees of PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat totaled 38 orang. Analisis used preformance of this research is multiple linear regression, hypothesis testing test F and test T.

From the description of the phenomenon in the background, so in this study was formulated as follows:

1. Is the internal motivation affects the performance of employees at PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
2. Does External motivation affects the performance of employees at PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat.
3. What was the motivation (internal and external) affect the performance of employees at PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat

Based on the results of data analysis and discussion, it was concluded that:

1. External motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y) PT.Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
2. Internal motivation (X1) effect on employee performance (Y) PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
3. Internal motivation (X1) and external motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y) PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat.

By using a multiple linear regression analysis and hypothesis testing, it can be concluded that the hypothesis is accepted, that the internal motivation (X1), external motivation (X2), performance (Y) significantly affects the performance of employees of PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat.

Keywords: Motive, Performance.

PENDAHULUAN

PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat merupakan pembanguna kepada sector usaha bidang pertambangan batubara adalah suatu upaya pemerintah dalam meningkatkan Devisa Negara dan bila ditinjau dari segi pola kehidupan masyarakat sangat berhubungan langsung dengan peningkatan kebutuhan barang dan jasa, pemakaian sumber-sumber energy, dan sumber daya alam. Penggunaan sumberdaya alam secara besar-besaran tanpa mengabaikan lingkungan dapat mengakibatkan berbagai dampak yang terasa dalam jangka pendek mau pun jangka panjang. Pembangunan berkelanjutan merupakan merupakan suatu upaya dan pendekatan dalam pemanfaatan sumber daya alam yaitu pembangunan yang berusaha memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang memenuhi kebutuhan mereka.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Pemimpin hendaknya berusaha gara karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pemimpin yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil – hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Rumusan Masalah

Dari uraian fenomena pada latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi Internal mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
2. Apakah motivasi Eksternal mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
3. Apakah motivasi (internal dan Eksternal) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat

DASAR TEORI

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang”

atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler, *et al.* (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995), MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisa data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006).

1. **Motivasi internal (X₁)** adalah motivasi yg berasal dari dalam diri kita sendiri dan biasanya bersifat lebih kekal.
2. **Motivasi eksternal (X₂)** adalah motivasi yg berasal dari luar diri yg bersifat sementara.

Uji multikolinieritas adalah pengujian pada model regresi, dimana pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi antara variable bebas (independen). Jika terjadi kolerasi maka dinamakan multikolinieritas. (Ghozali, 2006:95). Sedangkan untuk mengetahui gejala

tersebut dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi <0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat. Menganalisis data ke dalam regresi berganda tersebut digunakan software SPSS.

Makridakis, Spyros (2002:165) mengemukakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dalam penelitian ini :

- Y = Kinerja karyawan PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
- A = Konstanta
- X₁ = Motivasi internal
- X₂ = Motivasi eksternal
- B₁, b₂ = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang Pertambangan. Perusahaan tersebut memproduksi Batu Bara memiliki lahan sekitar 950 hektar. Pada awalnya berdirinya perusahaan tersebut, tahun 2005 dengan Nama PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat dan bertempat di Jl. Muara Bunyut Kecamatan Melak Kubar Kaltim

Pendiri PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat adalah Bapak Andi yang sekarang memimpin Bapak Andi, hingga saat ini mempekerjakan karyawan lebih dari 3 orang. Pada tahun 2005 sampai 2011 perusahaan PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat dibawah kepemimpinan Bapak Andi hingga saat ini mempekerjakan karyawan lebih dari 38 orang.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan sampel yang diambil oleh peneliti, maka peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja karyawan.

1. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasika antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05(5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5.9 HASIL UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
Motivasi Internal (X1)	0,52	Homoskedastisitas
Motivasi External (X2)	0,131	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.9 menunjuk bahwa semua variabel bebas mengandung homoskedastisitas karena besar nilai probabilitas (sig) > 0,05. Implikasinya adalah jika data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) sehingga data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat diperbesar atau dinyatakan cukup untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa:

1. motivasi eksternal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
2. Motivasi internal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat
3. Motivasi internal (x_1) dan motivasi eksternal (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat.

B. Saran

1. Motivasi internal perencanaan kerja merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat, oleh karena itu karyawan diharapkan lebih memperhatikan struktur perencanaan kerja yang dibuat oleh perusahaan.
2. Motivasi eksternal penambahan pekerjaan ataupun kuantitas pekerjaan oleh atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trubaindo Coal Mining Kutai Barat .

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow dalam games Faustino Carsado, 2003. Manajemen sumber Daya Manusia, Penerbit Andi., Yogyakarta.
- Baccal, Robert. 2005. *Performance Management*. GM : Jakarta
- Carry. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian., 2005 (Ed.), *pengertian produktivitas*. Indonesia
- Chandradewi Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Dalam Komsruddin, 1992 (Ed.),

pengertian produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

_____, 2008, *faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja* dalam Sjahmien, Moefli. 2003 (Ed.), *faktor yang mempengaruhi produktivitas.*

_____, 2008, *faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja* dalam Sinungani.2003 (Ed.), *pengukuran kinerja produktivitas.*

Dearden Bedford, Anthony. 2002. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5.* Erlangga : Bandung.

Gary, Dessler. 2003 *Manajemen SDM.* Prehallindo , Jakarta

Hasibuan, Malayu, 2007. *Organisasi Dan Motivasi.* Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Bandung