

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. PANCA PRIMA MINING SAMARINDA

HERIYANTO

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Abstract

Factors - Factors Affecting Employee Performance PT. Panca Prima Mining Samarinda under the guidance

The background of this research aspects of internal motivation and external motivation. The research data was obtained from the method of the results of respondents (questionnaire), as well as other research relefan with the object under study, in this case the secondary data from the company PT. Panca Prima Mining Samarinda. Analysis model used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 20.

The hypothesis of this paper is the internal motivation and external motivation significant influence on employee performance. Internal motivation dominant influence on employee performance.

This study aims to determine the effect 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. Panca Prima Mining Samarinda numbered 38 people. The analysis used in this research is multiple linear regression, hypothesis testing F test and t test.

Based on the analysis of the author of the test results of the test F is $F_{count} > F_{table}$ that is $11.995 > 3.32$ alpha 5% and strengthened Adjusted test of determination (R^2) of 0.373 means that internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) significantly 37, 3% of the employee's performance variable (Y) is reinforced also by the significant level of 0.000 which means the internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) have a significant influence simultaneously toward employee performance variable (Y).

T test can be obtained $t_{count} > t_{table}$ means variable employee performance (Y) has a significant influence on a significant level of 0.001 variable internal motivation (X_1) and external motivation (X_2) X_1 $t_{count} > t_{table}$ ($3.705 > 2.028$) with a beta coefficient of 0,483 or 48.3% that were perceived to have a significant effect on internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.393 > 2.028$) and a significant level of 0.002 so that external motivation variable (X_2) has a significant influence on employee performance variable (Y) is reinforced with a beta coefficient of 0.0442, or 44.2%. Then the dominant variable influence on employee performance (Y) is the internal motivation (X_1), variable

internal motivation (X1) has the greatest value to the value of 0.483% and a significant level of 0.001. Then the hypothesis H1 and H2 hypothesis is accepted.

Key words : Coal, Influence, Mining, motivation Performance,

I. PENDAHULUAN

PT. Panca Prima Mining Samarinda merupakan pembangunan industri pada sektor 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 energi, dan sumber daya alam. Penggunaan sumber daya alam secara besar-besaran tanpa mengabaikan lingkungan dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif yang terasa dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pembangunan berkelanjutan merupakan suatu upaya dan pendekatan dalam pemanfaatan sumber daya alam yaitu suatu pembangunan yang berusaha memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk 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 agar 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 ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan 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.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini. Maka PT. Panca Prima Mining Samarinda sebagai dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen

adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Menurut Richard L. Daft (2003 : 6) “management adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “ Terdapat 2 definisi penting di atas yaitu :

1. Keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta
2. Pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia.

Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua

“Manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan atau pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengertian Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 455) adalah

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. "Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan"

Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

1. **Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar kebutuhan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. **Pelatihan**

Setelah gaya kinerja dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. **Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Sesuai dengan sampel yang diambil oleh peneliti, maka peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja karyawan. Sehingga dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 3.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Respoden	Presentase dari total
1	Pria	31	81,5%
2	Wanita	7	18,5%
Jumlah		38	100

Sumber : Data primer, 2012

Dari Tabel 3.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak yakni 31 orang (81,5%), sedangkan untuk karyawan perempuan dengan jumlah presentase paling sedikit yakni 7 orang (18,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria mempunyai porsi yang cukup banyak sebagai karyawan PT. Panca Prima Mining Samarinda.

TABEL 3.2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS USIA

NO	Usia	Jumlah	Presentase dari total
1	16-25 tahun	5	13%
2	26-35 tahun	26	68,6%
3	36-45 tahun	3	8%
4	46-55 tahun	3	8%
5	< 56 tahun	1	3%
Jumlah		38	100

Sumber : Data primer, 2012

Dihat dari segi usia, maka diperoleh usia karyawan didominasi oleh usia 25 tahun keatas sebanyak 26 orang dengan presentase 68,6%.

TABEL 3.3. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS PENDIDIKAN

NO	Pendidikan	Responden	Presentase dari total
1	SD	1	3%
2	SMP	3	8%
3	SMA	26	68%
4	D3	5	13%
5	S1	3	8%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data primer, 2012

Pada table 3.3 menunjukkan bahwa pendidikan S1 sebanyak 3 orang (8%), dan untuk D1 1 orang (3%), pendidikan SMA sebanyak 26 orang (68%), untuk SMP sebanyak 3 orang (8%), sedangkan sisanya pada tingkat SD sebanyak 1 orang (3%) dari 38 responden.

TABEL 3.4. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

NO	Tahun / Bulan	Responden	Presentase dari total
1	1-8	15	39,5%
2	9 – 16	10	26,3%
3	17 – 24	8	21%
4	4 – 6 bulan	5	13,2%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data primer, 2012

Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja antara 1 – 9 tahun sebanyak 15 orang (39,5%), untuk 10-19 tahun sebanyak 10 orang (26,3%), sedangkan untuk 20-27 tahun sebanyak 8 orang (21%), 5 orang (13,2%) masih bekerja 4-6 bulan.

Hasil Kuesioner karyawan

Dari hasil kuesioner yang disebar maka untuk menganalisa data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden, dapat dilihat pada table dibawah ini :

TABEL 3.5. ANALISIS VARIABEL X1

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X1.1	27	71,10%	10	26,30%	1	0%	0	2,60%
X1.2	30	78,90%	8	21,10%	0	0%	0	0%
X1.3	20	52,60%	11	28,95	0	18,40%	7	0%
X1.4	31	81,60%	7	18,40%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah

Maka didapat bahwa pada Tabel 5.5 variabel X1.1 yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (71,1%), dan sisanya setuju 10 orang (26,3%), sisanya sangat tidak setuju 1 orang (2,6%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 37 orang (100%), X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (8,9%) yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (21,1%), jadi yang jawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), X1.3 yang menjawab sangat setuju 20 orang (52,6%) setuju sebanyak 11 orang (28,9%), san sisanya tidak setuju sebanyak 7 orang (18,4%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (81,5%), untuk variabel X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (81,6%) dan sisanya setuju sebanyak 7 orang (18,4%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%)

TABEL 3.6. ANALISIS VARIABEL X2

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X2.1	18	47,40%	20	52,60%	0	0%	0	0,00%
X2.2	13	34,20%	15	39,50%	10	20%	0	0%
X2.3	16	42,10%	15	39,50%	0	0,00%	0	0%
X2.4	19	50,00%	19	50,00%	0	0%	0	0%
X2.5	35	92,10%	3	7,90%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3.6 tersebut, variabel X2.1 responden menjawab sangat setuju 18 orang (47%), dan sisanya sebanyak 20 oarang (52,6%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju 38 orang (100%), X2.2 yang menjawab sangat setuju 13 orang (34,2%) dan setuju sebanyak 15 orang (39,5%) sisanya tidak setuju sebanyak 10 orang (26,3%), jadi yang sangat setuju 28 orang (73,7%), X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16

orang (42,1%) dan sisanya setuju sebanyak 15 orang (39,5%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (81,6%), X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (50%) dan setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), untuk X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (92,1%) dan sisanya setuju 3 orang (7,9%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%).

TABEL 3.7. ANALISIS VARIABEL Y

	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
18	47,40%	17	44,70%	3	8%	0	0,00%	
19	50,00%	19	50,00%	0	0%	0	0%	
21	55,30%	18	47,70%	0	0,00%	0	0%	

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3.7 tersebut dapat dilihat bahwa variabel Y responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (47,4%), setuju menjawab sebanyak 17 orang (44,7%) dan sisanya tidak setuju 3 orang (8%), jadi yang jawab sangat setuju dan setuju sebanyak 35 (9,21%), untuk Y2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (50%) setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), sedangkan untuk Y3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (55,3%) setuju sebanyak 18 orang (47,4%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 39 orang (100%).

Hasil Analisis Data

a. Validitas dan reliabilitas

Analisis untuk mengetahui apakah jumlah butir pertanyaan atau item mampu mengungkapkan variabel yang diungkapkan. Penguji ini diukur dengan koefisien product moment. Adapun hasil pengujian tersebut dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah kefisien alpha. Kriteria dari uji alpha ini menurut suharsimi Arikunto (2002) jika;

- 0,00 – 0,20 = Sangat kurang
- 0,21 – 0,40 = Kurang reliabel
- 0,41 – 0,60 = Cukup reliabel
- 0,61 – 0,80 = Reliabel

TABEL 3.8. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	ITEM	R hitung	R Tabel	Keterangan	ALPHA CRONBACH
X1	X1.1	0,66	0,279	Valid	0,69
	X2.2	0,53	0,279	Valid	
	X1.3	0,50	0,279	Valid	
	X1.4	0,34	0,279	Valid	
X2	X2.1	0,44	0,279	Valid	0,82
	X2.2	0,75	0,279	Valid	
	X2.3	0,81	0,279	Valid	
	X2.4	0,76	0,279	Valid	
	X2.5	0,40	0,279	Valid	
Y	Y1	0,82	0,279	Valid	0,92
	Y2	0,88	0,279	Valid	
	Y3	0,90	0,279	Valid	

TABEL 3.9. ANALISIS REGRESI BERGANDA PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t Hitung	Probabilitas (P)	Koefisien Determinasi Parsial
Konstanta	-0,359	-0,455	0,652	
X ₁	0,570	3,705	0,001	0,483
X ₂	0,514	3,393	0,002	0,442
R. Adjusted : 0,373			F hitung : 11,995	
Multiple (R) : 0,638			Probabilitas : 0,000	
N : 38			Alpha : 0,05	

Sumber : Data diolah

Hasil Penguji regresi berganda menunjukkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Untuk analisis regresi berganda ini bentuk dari fungsi linieritasnya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,359 + 0,570 X_1 + 0,514 X_2$$

Dijelaskan bahwa konstanta sebesar 0,359 artinya jika tidak ada X₁ maka kinerja karyawan adalah sebesar -0,359. Sedangkan nilai koefisien regresinya artinya jika variabel motivasi eksternal (X₁), Motivasi Internal (X₂) masing-masing dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat secara berturut-turut sebesar 57,0%, 51,4%.

Jadi, X₁ motivasi Eksternal dan X₂ Motivasi Internal juga memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi eksternal

dengan kinerja karyawan. Variabel yang dominan adalah motivasi internal X_1 dengan nilai signifikan 0,01% dan diperkuat dengan nilai koefisien beta sebesar 0,483 (48,3%).

Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel motivasi internal dan eksternal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Panca Prima Mining Samarinda dalam meningkatkan kinerja karyawan mengutamakan variabel-variabel internal, eksternal dan kebersamaan antara karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel dapat diketahui :

1. Variabel Motivasi Internal (X_1)

terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 8 menunjukkan nilai P (0,001) < (0,05). Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Internal terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan 5%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,483; ini berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi internal sebesar 48,3%.

2. Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 8 menunjukkan nilai P (0,02) < (0,05). Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Eksternal terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan 5%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,442; ini berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi eksternal sebesar 44,2%.

Uji determinasi (R^2)

Uji determinasi mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi internal dan eksternal dalam kinerja karyawan. Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,407 atau 40,7% variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan)

Pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Untuk uji F dibangun Hipotesis $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0, H_1: \beta_j \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia akan dilakukan pengujian terhadap β_j koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis diatas mempunyai 3 variabel yaitu Y, X_1 , X_2 jadi akan didapat nilai $k = 3$ dan n sebesar 38. Sehingga akan didapat derajat pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$. Derajat penyebut akan diperoleh nilai $(n-k) = 38-2 = 36$ dengan taraf nyata 5%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 3,32 dan derajat penyebut 36 adalah 4,1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan oleh variabel X dan Y . $F_{hitung} < F_{tabel}$

maka H_a diterima dan ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,995 > 3,32$ untuk skala 1% dan berarti $\rho \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis dengan Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat . Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $df = n - k$ adalah 36, $t = 2,028$ hipotesis yang digunakan adalah $H_0: \beta_1 = 0, H_1: \beta_1 \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Bila nilai uji t hitung berada di antara -2,028 dan 2,028 maka hipotesis nol akan diterima. Dari uji t tersebut dilihat bahwa koefisien t hitung $> t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan t hitungan untuk koefisien ada didalam daerah yang diarsir dan akan menerima H_0 atau variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi internal (X_1) nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3,705 > 2,028$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel motivasi eksternal X_2 keberadaan t hitung $>$ t tabel ($3,393 > 2,028$) sehingga variabel motivasi eksternal (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 berikut ini merupakan pembahasan mengenai koefisien kolerasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji secara serentak (uji F) maupun uji secara parsial (uji t).

Dari hasil analisis mengenai peningkatan kinerja dengan Variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) dapat dilihat hasil persamaannya sebagai berikut : **Kinerja Karyawan (Y) = -0,359 + 0,570 X_1 + 0,514 X_2**

Dijelaskan bahwa konstanta sebesar -0,359 artinya jika tidak ada X_1 maka kinerja karyawan adalah sebesar -0,359. Sedangkan nilai koefisien regresinya artinya jika variabel motivasi internal (X_1), motivasi Eksternal (X_2) masing- masing dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat secara berturut-turut sebesar 57,0%, 51,4%.

Hasil tersebut mengindikasikan tentang pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis tersebut koefisien

determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,407 atau 40% variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Hasil dari analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (kinerja) dengan variabel dependen (motivasi internal dan motivasi eksternal). Sedangkan besaran dari nilai R^2 yang ditunjukkan adalah sebesar 40% yang artinya bahwa seluruh variabel bebas (motivasi internal dan motivasi eksternal) mempengaruhi variabel terikat sebesar 40%.

Pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang didapat dari pengolahan data adalah F hitung $>$ F tabel yaitu $11,995 > 3,32$ untuk alpha 5% dan berarti $b^1 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat. Hal tersebut memperkuat hasil dari uji determinasi (R^2) yang menyatakan bahwa 40% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan diperkuat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta hasil uji F yang menyatakan bahwa variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran seorang karyawan selalu memperhatikan beberapa hal yang ditunjukkan secara pribadi dan diakui oleh karyawan bahwa :

- a. Kinerja karyawan yang mempertimbangkan masalah kuantitas dengan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan dan pencapaian pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan, hal ini diperoleh jawaban sangat setuju sebesar 47,4% dan setuju 44,7%.
- b. Karyawan juga mempertimbangkan kualitas dengan menunjukkan ketelitian, keterampilan dan kesuaian hasil kerja karyawan diperoleh jawaban sangat setuju 50% dan setuju 50%. Sehingga dari ketelitian dan keterampilan itu bukan hanya dapat menguntungkan perusahaan tapi juga karyawan itu sendiri.
- c. Ketepatan waktu merupakan ketepatan seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas. Dan didapat jawaban sangat setuju 55,3% dan setuju 44,7% salah satu faktor inilah yang membuat karyawan merasakan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

Dari hasil analisis diatas didapat bahwa ketiga faktor tersebut merupakan pengukur terhadap diri mereka untuk lebih berprestasi atau lebih berkinerja ditempatnya bekerja. Pengukuran kinerja seorang karyawan dilihat dari masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketepatan waktu.

Secara Parsial (Uji t)

Mengetahui keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing maka digunakan uji t. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono(2005:223). Mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kita harus membandingkan antara t hitung masing – masing

variabel dengan t tabel. Untuk t tabel dengan jumlah sampel 38 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ serta derajat bebas $df = n - 1$ adalah 36, maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,028. Masing – masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Motivasi internal (X_1) diketahui t hitung nya adalah 3,705 dan lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,028 sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_1 motivasi internal memiliki pengaruh yang positif serta signifikan berpengaruh terhadap pembentukan (Y) kinerja.
- b. Motivasi eksternal (X_2) memiliki t hitung sebesar 3,393 > dari t tabel 2,028 pengaruh motivasi eksternal (X_2) juga memiliki kontribusi serta signifikan atau mempunyai pengaruh yang berarti positif atas pembentukan (Y).

Dari hasil uji hipotesis pada uji t parsial, didapat dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2).

Mengetahui lebih jelasnya dilihat dari sudut organisasi, maka dapat dilihat pada analisis tiap tiap item pada variabel dibawah ini:

a. Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi internal merupakan daya penggerak yang terdapat dalam diri seorang karyawan, berupa dorongan, keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi yang menciptakan karyawan lebih berkinerja terhadap organisasi. Hal ini dibuktikan pada hasil Uji t didapat bahwa variabel motivasi internal merupakan variabel yang dominan. Dilihat dari hasil diskriptif variabel variabel X_1 , dianalisis motivasi internal yaitu bahwa karyawan lebih berkinerja dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi, kebutuhan berkelompok dan kebutuhan fisik lingkungan kerja dengan menunjukkan nilai rata-rata item motivasi internal dari sini dapat dianalisis bahwa :

- 1) Dari segi kebutuhan aktualisasi, $X_{1.1}$ yang menjawab sangat setuju 27 orang (71,1%), setuju 10 orang (26,3%) dan sisanya sangat tidak setuju 1 orang (2,6%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 37 orang (100%). Kinerja karyawan yang termotivasi dari kebutuhan aktualisasi sebesar 100% dan 2,6% yang tidak termotivasi. Perbandingan karyawan yang termotivasi dan tidak ini sangat jauh, sehingga dapat berpengaruh besar terhadap ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Dilihat dari hasil diskriptif diatas, diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi membuat karyawan lebih termotivasi sehingga dapat mendukung seorang karyawan bekerja secara efektif.
- 2) Dari segi kebutuhan penghargaan, $X_{1.2}$ yang menjawab sangat setuju 30 orang (78,9%), setuju 8 orang (21,1%) dan sisanya sangat tidak setuju 38 orang (100%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%). Kinerja karyawan yang termotivasi dari kebutuhan penghargaan sebesar 100% dan 3,8% yang tidak termotivasi. Perbandingan karyawan yang termotivasi dan

tidak ini sangat jauh, sehingga dapat berpengaruh besar terhadap ketepatan dalam penyelesaian tugas. Dilihat dari hasil diskriptif di atas, diketahui bahwa kebutuhan penghargaan diri di lingkungan kerja ataupun di masyarakat merupakan pengaruh besar terhadap karyawan lebih berkinerja.

- 3) Dari segi kebutuhan berkelompok, X1.3 yang menjawab setuju 20 orang (52,2%), setuju 11 orang (28,9%) dan sisanya tidak setuju 7 orang (18,4%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (81,5%). Disinilah dilihat bahwa karyawan yang termotivasi dari segi kebutuhan berkelompok sebanyak 81,5%.
- 4) Dari segi kebutuhan fisik, X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (81,6%), setuju 7 orang (18,4%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju 100%.

b. Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi eksternal merupakan pemberian daya perangsang yang diberikan kepada para pegawai yang berupa insentif (imbalan atau penghargaan). Didapat pengujian hipotesis variabel eksternal (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), dengan nilai t hitung 3,393 > t tabel 2,028, maka Ho diterima dan Ha diterima, itu berarti variabel motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari analisis yang didapat melalui SPSS, maka dapat diketahui tingkat reliabel pada variabel X2 dengan koefisien 5 item dan N of case 38 dengan case valid 100%, maka dapat diketahui reliabel alpha cronbachs' 0,75, maka variabel ini dapat dikatakan reliabel sebab jumlah alpha lebih > 0,6 , maka Ha diterima dan Ho diterima.

Dari tabel diskriptif variabel X2 ini dapat dilihat kondisi kerja, gaji karyawan, perencanaan kerja, interaksi kerja dan pengawasan merupakan pengukuran terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dilihat dari indikator-indikator yang diajukan antara lain :

- a. Kondisi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan diperoleh skor variabel X2.1 reponden menjawab sangat setuju 18 orang (47,4%), setuju 20 orang (52,6%). Jadi yang menjawab sangat setuju 38 orang (100%).
- b. Gaji, variabel X2.2 ada 13 orang (34,2%) yang menjawab sangat setuju dan setuju 15 orang (39,5%) dan tidak setuju sebesar 26,3%.
- c. Perencanaan kerja X2.3 dalam observasi ditemukan terdapat jawaban sangat setuju 16 orang (42,1%) setuju 15 orang (39,5%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju 81,6%.
- d. Pada variabel X2.4 yang terdapat jawaban sangat setuju 19 orang (50%) setuju 19 orang (50%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju 100%.
- e. Pada variabel X2.5 yang terdapat jawaban sangat setuju 35 orang (92,1%) setuju 3 orang (7,9%). Pengawasan harus dilakukan atasan karena merupakan salah satu pendorong bagi pegawai.

Dari variabel gaji karyawan dengan presentase 73,7% terhadap kinerja yang diberikan oleh organisasi dan menunjukkan ketidakpuasan terhadap gaji sebesar 26,3%.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Internal (X_1) dan Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panca Prima Mining Samarinda.
2. Motivasi Internal (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panca Prima Mining Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- H. Hadari, Nawawi. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam Henry Fayol. 2010(Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal*. Yogya penerbit: UGM
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Petter, Drucker. 2003(Ed.), *Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6*. Salemba Empat :Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.