

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gorontalo Minerals

Lian A. Latief¹, Raflin Hine², Mohammad Agus Salim Monoarfa³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: raflin@ung.ac.id

Abstract: *This study aims to determine whether work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Gorontalo Minerals. This type of research is a quantitative descriptive research using a survey method involving all employees of PT. Gorontalo Minerals, totaling 83 employees, to answer questionnaires discussing problems in research. The results of the study obtained a regression equation $\hat{Y} = 13.775 + 0.789$, which explains that every time there is a change of 1 point in the employee motivation variable, it will be followed by an increase of 0.789 points for the employee performance variable, this explains that motivation has an influence on employee performance. Furthermore, the R value is 0.729, explaining that 72.9% of the performance of PT. Gorontalo Minerals can be explained through the work motivation that employees get. Based on this, the hypothesis in this study is accepted, namely work motivation on the performance of employees of PT. Gorontalo Minerals.*

Keywords: *Motivation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan melibatkan seluruh karyawan PT. Gorontalo Minerals yang berjumlah 83 orang pegawai untuk menjawab kuisioner yang membahas permasalahan dalam penelitian. Hasil penelitian memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 13,775 + 0,789$, yang menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan 1 poin variabel motivasi karyawan, maka akan diikuti kenaikan sebesar 0,789 poin bagi variabel kinerja karyawan, hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai R sebesar 0,729, menjelaskan bahwa sebesar 72,9% dari kinerja pegawai PT. Gorontalo Minerals dapat dijelaskan melalui motivasi kerja yang didapatkan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gorontalo Minerals.

Kata Kunci: *Motivasi; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai organisasi memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan, dan keuntungan yang didapatkan adalah hasil dari pengelolaan sistem baik sumberdaya manusia, aset, dan kebijakan yang kompleks yang didalamnya ada pembagian-pembagian tugas yang harus dilaksanakan. Febrian, et.al (2016), menjelaskan bahwa perusahaan sebagai kerangka (*framework*) menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang yang berada didalamnya dan dapat diklarifikasikan sebagai tenaga pemimpin dan tenaga yang dipimpin. Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, manajemen atau administrator mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga, kemudian membuat kelompok-kelompok sesuai jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor utama penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Nawawi (2013) mengemukakan bahwa Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang cukup tinggi, sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi kerja yang tinggi untuk

maju bersama, dan untuk mewujudkan kondisi tersebut, diperlukan suatu usaha guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga dan memotivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan baik dalam hal pembagian beban kerja, waktu kerja, volume kerja, sampai pada kompensasi yang akan diberikan. Hal tersebut menjadi beberapa parameter karyawan untuk dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama pada suatu perusahaan.

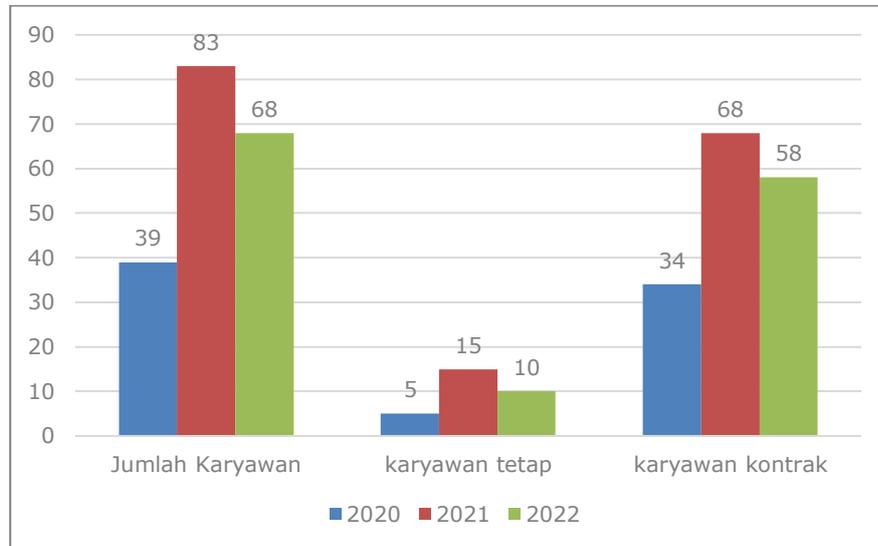
Permasalahan umum yang seringkali terjadi terkait perilaku sumberdaya manusia (karyawan) pada perusahaan swasta adalah tingkat *turnover* yang tinggi, di mana Mobley (1986) dalam Manurung dan Ratnawati (2012), mengemukakan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan, dan batasan umum tentang pergantian karyawan adalah: "berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan".

Tingginya tingkat *turnover* karyawan akan mempengaruhi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya serta secara langsung juga akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, jika kinerja karyawan menurun otomatis akan menurunkan juga kinerja perusahaan, sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Pada dasarnya *turnover* disebabkan oleh persepsi karyawan akan apa yang diberikan dan diterima pada perusahaan, yang antara lain adalah, beban kerja karyawan yang berlebih, sehingga karyawan seringkali mengabaikan tanggungjawab pribadinya sebagai manusia seperti kepala keluarga, atau seorang ibu, imbalan yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan jabatan, maupun upah minimum yang berlaku, tidak adanya tunjangan, maupun insentif lainnya yang diterima sebagai akibat penambahan beban kerja, ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan deskripsi kerja yang diberikan perusahaan, sampai pada minimnya kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, serta status karyawan yang bukan karyawan tetap perusahaan. Hal tersebut merupakan berbagai fenomena yang dapat ditemukan pada perusahaan-perusahaan swasta umumnya.

PT. Gorontalo Minerals merupakan perusahaan berskala internasional yang bertujuan mengembangkan proyek tambang emas di Gorontalo. Pengembangan usaha ini menuntut karyawan di PT. Gorontalo Minerals untuk bekerja lebih baik lagi sebab dari informasi yang didapatkan penulis diketahui bahwa anggaran yang telah dikeluarkan oleh perusahaan ini sebesar US\$ 24 juta digunakan untuk pengeboran di dua prospek emas di lokasi tambang Motomboto, Gorontalo untuk menambah jumlah cadangan sebesar 10 juta ton bijih. Kemudian, sebesar \$24 juta dialokasikan untuk membangun jalan tambang sepanjang 30 km dari pelabuhan Tombulilato ke lokasi tambang di Gorontalo. Lalu, US\$ 10 juta membangun *tailing management facility* (fasilitas pengolahan limbah) dan US\$ 3 juta diserap untuk pembelian peralatan berat dan perlengkapan tambang.

Dari informasi yang didapatkan diketahui pula bahwa PT. Gorontalo Minerals memiliki izin operasi produksi yang disetujui pada Februari 2019 untuk masa konstruksi selama 3 tahun dan masa produksi 30 tahun hingga 2052. Dalam masa kerja yang panjang ini tentu karyawan akan diperhadapkan pada kondisi kinerja yang berfluktuatif yakni ada masa-masa di mana karyawan akan bekerja pada level kinerja yang tinggi dan ada juga yang bekerja pada level kinerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja karyawan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals, yang pertama adalah terkait jumlah *turnover* (keluar-masuk) karyawan, di mana dikarenakan operasionalisasi PT. Gorontalo Minerals yang baru pada tahun 2019, maka banyak karyawan atau pekerja yang belum memiliki tugas yang pasti, atau karyawan yang masih saling mengisi pekerjaannya satu-sama lain, dan juga adanya ketidakjelasan operasional kerja karyawan dikarenakan sampai dengan tahun 2020 pendapatan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan, apalagi diperhambat dengan adanya pandemic *COVID-19*. Banyaknya *turnover* karyawan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Keadaan Karyawan PT. Gorontalo Minerals (Sumber: PT. Gorontalo Minerals, 2022)

Pada grafik di atas menunjukkan bahwa fluktuasi perkembangan karyawan sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, di mana jumlah karyawan tahun 2020 sebanyak 38 orang, ditahun 2021 naik menjadi 83 orang, dan tahun 2022 turun kembali menjadi 68 orang. Hal tersebut diakibatkan oleh *turnover* karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, juga dikarenakan operasional perusahaan belum bekerja secara maksimal, karena pada tahun tersebut fokus perusahaan masih dalam tahapan konstruksi.

Permasalahan yang kedua adalah mengenai pengetahuan karyawan dalam menguasai pekerjaan di bidang pertambangan, di mana hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas serta kuantitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan hasil observasi lapangan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih membutuhkan pendampingan oleh karyawan lain yang telah senior dalam menyelesaikan pekerjaannya, walaupun sebelumnya seluruh karyawan telah dibekali dengan berbagai pelatihan terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Permasalahan yang ketiga adalah mengenai beberapa karyawan yang belum mengerti budaya kerja perusahaan. Sebagaimana hasil observasi peneliti bahwa PT. Gorontalo Minerals merupakan anak perusahaan PT. Bumi Resources Minerals yang bukan berasal dari Gorontalo, dan salah satu kebijakan perusahaan adalah menggaet karyawan lokal, di mana sampai saat ini jumlah karyawan lokal lebih banyak dari karyawan non-lokal, sehingga mengakibatkan karyawan lokal yang tidak memahami budaya kerja yang dibawa oleh karyawan non-lokal, seperti waktu masuk kerja, waktu pulang kerja, cara berkomunikasi, dan lain sebagainya.

Permasalahan yang keempat adalah mengenai profesionalitas kerja yang juga erat hubungannya dengan budaya kerja karyawan, di mana seperti diketahui bahwa pertambangan merupakan salah satu mata pencaharian warga di Daerah Kabupaten Bone Bolango yang juga sebagai lokasi PT. Gorontalo Minerals. Pada umumnya masyarakat Bone Bolango yang sudah mengenal pekerjaan di tambang memiliki persepsi yang berbeda saat bekerja di perusahaan pertambangan, disamping itu belum beroperasinya perusahaan secara maksimal membuat karyawan menjadi jenuh dalam bekerja, karena pekerjaan yang dilakukan sangat sedikit, bahkan beberapa karyawan yang di observasi menjelaskan bahwa tidak jarang selama 8 jam bekerja, karyawan hanya bekerja selama 2 jam, dan sisanya tanpa melakukan apa-apa.

Dari beberapa permasalahan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals cukup rendah, yang dikarenakan perusahaan belum beroperasi secara optimal. Untuk itu diperlukan suatu desain yang mampu menjadi solusi atas minimnya kinerja karyawan tersebut.

Hubungan erat motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian oleh Fransiskus (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Olivia (2015) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian survei. Penelitian deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian, yang dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistika menurut Sulistiyo dan Basuki (2015:110).

Desain penelitian ini menggunakan teknik korelasional yaitu mengungkapkan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Nazir dalam Sukardi (2018), mengelompokkan penelitian korelasi kedalam penelitian dekripsi, karena penelitian tersebut juga berusaha menggambarkan kondisi yang sudah terjadi. Pada penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas yaitu motivasi (X), dan Variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Variabel penelitian ini terbagi atas 2, yakni variabel X atau variabel bebas, yakni adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi. variabel Y atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, yang pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Instrumen/ butir kuisioner	Skala
Motivasi (X)	Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. (Chukwuma dan Obiefuna, 2014)	Motivasi Intrinsik	1) Tingkat tanggung jawab karyawan	Interval
			2) Tingkat beban kerja karyawan	Interval
			3) Tingkat pengetahuan karyawan	Interval
			4) Tingkat kesempatan promosi karyawan	Interval
			5) Tingkat perlakuan perusahaan pada karyawan	Interval
			6) Tingkat kesempatan diklat karyawan	Interval
			7) Tingkat keadilan perusahaan	Interval
			8) Tingkat kesempatan dalam penghargaan	Interval
		Motivasi Ekstrinsik	9) Tingkat pemberian gaji	Interval
			10) Tingkat pemberian bonus	Interval
			11) Tingkat ketersediaan fasilitas	Interval
			12) Tingkat kelengkapan fasilitas	Interval

			13) Tingkat hubungan antar karyawan	Interval
			14) Tingkat hubungan antar lini kerja	Interval
			15) Tingkat hubungan karyawan dan pimpinan	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Dimensi dan ukuran kinerja adalah suatu pekerjaan dapat di ukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu. Adapun aspek pengukuran kinerja karyawan adalah (Bangun, 2012):	Jumlah Pekerjaan	1) Tingkat volume kerja	Interval
			2) Tingkat penyelesaian pekerjaan	Interval
		Kualitas Pekerjaan	3) Tingkat kualitas kerja	Interval
			4) Tingkat kesesuaian kerja	Interval
		Ketepatan Waktu	5) Tingkat ketepatan waktu kerja	Interval
			6) Tingkat ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	Interval
		Kehadiran	7) Tingkat kehadiran	Interval
			8) Tingkat konsistensi kehadiran	Interval
		Kemampuan Kerja Sama	9) Tingkat kemampuan kerja sama	Interval
			10) Tingkat kemampuan dan inisiatif kerja	Interval

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gorontalo Minerals yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik sampling jenuh atau *Saturation sampling*. Saturation sampling adalah metodologi dalam pengambilan sampel dengan cara mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 83 orang. Data dikumpulkan menggunakan angket yang memuat 35 pertanyaan tentang motivasi dan kinerja karyawan. Data diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis Regresi Sederhana adalah teknik analisa data untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penjelasan mengenai karakteristik responden (karyawan) pada objek penelitian bertujuan untuk mengklasifikasikan karyawan berdasarkan pada karakter yang dimiliki, yang dalam penelitian ini dikategorikan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di PT. Gorontalo Minerals. Adapun uraian karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut;

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari 83 orang karyawan/ tenaga kontrak di PT. Gorontalo Minerals, berdasarkan pendidikannya, yakni SMP sebanyak 3 orang atau 3,6%, SMA sebanyak 31 (37,3%) orang, Diploma sebanyak 14 (16,9%), dan Sarjana sebanyak 35 (42,2%) orang (Sumber: data primer diolah, 2023). Dari hasil pengolahan data responden pada angket, dapat dijelaskan bahwa perusahaan pertambangan merupakan perusahaan yang mengharuskan pekerjaanya terampil dalam mengoperasikan peralatan pertambangan, disamping itu permintaan karyawan yang mampu dan memiliki pengetahuan

pertambahan khususnya dalam pengolahan bijih emas. Untuk itu, permintaan akan karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan karyawan. Karyawan yang paling banyak bekerja di PT. Gorontalo Minerals adalah dengan tingkat Pendidikan Sarjana dan SMA, karena dalam operasinya, PT. Gorontalo Minerals sampai dengan saat ini masih fokus pada pengembangan pengolahan dan analisis lingkungan pertambangan, sehingga karyawan yang di pekerjakan paling banyak karyawan yang secara spesifik belum memiliki keilmuan pertambangan seperti lingkungan dan geologis. Adapun untuk prospek jangka panjang akan ada perekrutan karyawan yang spesialisasi pada pertambangan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan umurnya, sebanyak 5 (6%) dengan umur 20-29 tahun, sebanyak 46 (55,4%) orang dengan umur 30-39 tahun, sebanyak 29 (34,9%) dengan umur 40-49 tahun, dan sebanyak 3 (3,6%) orang dengan umur lebih dari 50 tahun (Sumber: data primer diolah, 2023). Dari hasil pengolahan data responden pada angket, dapat dijelaskan bahwa yang rata-rata responden yang bekerja di PT. Gorontalo Minerals memiliki usia yang produktif. Hal ini tentu sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan tujuannya, karna sampai dengan tahun 2025 fokus PT. Gorontalo Minerals adalah pemanfaatan lokasi, dan analisis lingkungan untuk melaksanakan kegiatan inti perusahaan yakni dalam hal pengeboran tambang emas di dua lokasi di Gorontalo dan pengolahan bijih emas.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Diketahui bahwa sebanyak 8 (9,6%) orang yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 47 orang atau 56,6% yang telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, dan sebanyak 28 orang atau 33,7% yang telah bekerja selama 5 sampai 10 tahun (Sumber: data primer diolah, 2023). Dari hasil pengolahan data responden pada angket, dapat dijelaskan bahwa rata-rata karyawan yang ada di PT. Gorontalo Minerals telah bekerja selama 2 tahun sampai dengan 10 tahun ke atas. Banyaknya karyawan yang telah ama bekerja karena salah satu fokus perusahaan adalah mengambil karyawan yang yang berdomisili di Gorontalo khususnya Bone Bolang sehingga lebih paham akan lingkungan dan budaya kerja orang Gorontalo. Di samping itu, banyaknya karyawan yang bertahan sampai dengan 5 tahun keatas, karena kebijakan kantor seperti pemberian insentif kerja yang melebihi UMP provinsi Gorontalo, sehingga terdapat retensi kerja pada karyawan walaupun beberapa perusahaan lain membuka lowongan kerja.

Pengujian Instrumen

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini dengan melihat kolom corrected item-total correlation (*r*) pada kolom hasil SPSS, dan membandingkannya dengan nilai *r*-kritis (*Lampiran*). Sebagaimana tabel *r*, maka nilai *r* kritis pada ***n* = 83 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,278**, yang menjelaskan bahwa instrumen memiliki validitas yang baik jika nilai *r* melebihi nilai *r* kritis (keberartiannya). Hasil uji validitas penelitian ini diuraikan pada tabel berikut;

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	INSTRUMEN	R	r-kritis	Ket
1	Dorongan yang kuat dari dalam diri untuk bekerja	0.440	>0,278	Valid
2	Menyalurkan kemampuan yang dimiliki	0.613	>0,278	Valid
3	Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja	0.483	>0,278	Valid
4	Keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja	0.473	>0,278	Valid
5	Bertanggung jawab terhadap yang saya lakukan di lingkungan kerja	0.586	>0,278	Valid
6	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0.524	>0,278	Valid
7	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0.421	>0,278	Valid
8	Sesulit apapun pekerjaan saya mampu menjalankannya	0.646	>0,278	Valid
9	Saya mengesampingkan urusan pribadi	0.551	>0,278	Valid
10	Menjalin hubungan yang baik rekan kerja	0.669	>0,278	Valid
11	Gaji dan tunjangan mencukupi kebutuhan sehari-hari	0.570	>0,278	Valid
12	Pekerjaan diselesaikan mendapat apresiasi dari pimpinan	0.349	>0,278	Valid

13	Karyawan mendapatkan studi banding dengan perusahaan lain	0.347	>0,278	Valid
14	Memperoleh pembinaan dalam melaksanakan pekerjaan	.0569	>0,278	Valid
15	Karyawan mendapat teguran ketika terlambat masuk	0.440	>0,278	Valid
16	Karyawan mendapatkan pelatihan dalam bekerja	0.337	>0,278	Valid
17	Karyawan mendapatkan Pendidikan dalam bekerja	0.389	>0,278	Valid
18	Karyawan mendapatkan insentif atau tunjangan hari raya	0.424	>0,278	Valid
19	Perbuatan yang merugikan perusahaan mendapat sanksi	0.555	>0,278	Valid
20	Karyawan memperoleh fasilitas berupa kendaraan	0.332	>0,278	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 20 instrumen (pernyataan) yang mewakili variabel Motivasi (X) di PT. Gorontalo Minerals. Seluruh instrument penelitian mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa dan rata-rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakili variabel tersebut berkisar antara 0,3 sampai 0,6 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan nilai validitas setiap instrument (kusioner) yang digunakan dinyatakan valid, atau dengan kata lain, instrument yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi di PT. Gorontalo Minerals sangat andal untuk dijadikan alat ukur penelitian, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian validitas variabel selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	INSTRUMEN	R	r-kritis	Ket
1	Volume/ jumlah pekerja yang saya hasilkan sangat tinggi	0.430	>0,278	Valid
2	Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0.511	>0,278	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diminta	0.364	>0,278	Valid
4	Saya selalu berusaha mencapai target dengan penuh perhitungan	0.505	>0,278	Valid
5	Saya bekerja dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0.430	>0,278	Valid
6	saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan	0.371	>0,278	Valid
7	Skill saya sesuai dengan pekerjaan dan tugas saat ini	0.412	>0,278	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu instansi	0.521	>0,278	Valid
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.498	>0,278	Valid
10	Saya memperhitungkan waktu dalam penyelesaian tugas	0.625	>0,278	Valid
11	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian tugas	0.431	>0,278	Valid
12	Seluruh pekerjaan dapat selesai dan tepat waktu	0.474	>0,278	Valid
13	Saya selalu hadir tepat waktu	0.442	>0,278	Valid
14	Saya mengerti akan sanksi terlambat kerja	0.675	>0,278	Valid
15	Karyawan mendapatkan sanksi jika tidak masuk kerja	0.532	>0,278	Valid
16	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain	0.424	>0,278	Valid
17	Karyawan kantor mendapat jatah rolling (pindah) dengan rekan kerjanya	0.450	>0,278	Valid
18	Saya mengerti pekerjaan rekan kerja saya di kantor	0.574	>0,278	Valid
19	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan rekan saya	0.592	>0,278	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 19 instrumen (pernyataan) yang mewakili variabel kinerja (Y) di PT. Gorontalo Minerals. Seluruh instrument penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa dan rata-rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakili variabel tersebut berkisar antara 0,3 sampai 0,6 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan nilai validitas setiap instrument (kusioner) yang digunakan dinyatakan valid, atau dengan kata lain, instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Y penelitian sangat andal untuk dijadikan alat ukur penelitian ini.

Untuk mengukur reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2011) "Koefisien Reliabilitas yang terdekat atau yang dapat diterima adalah jika mendapatkan nilai sampai 1.0 pada umumnya, jika nilai reliabilitas yang di dapatkan dari *Cronbach alpha* kurang dari 0.6 akan sangat sulit untuk mengukurnya, 0.6 keatas adalah dapat diterima, 0.7 baik, dan 0.8 adalah bagus".

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Motivasi (X)	0.875	0.878	20
Kinerja karyawan (Y)	0.876	0.877	19

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha variabel Motivasi (X) sebesar 0,875, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,876. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang bagus (0,8) untuk mengukurnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel untuk dilakukan pengujian, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji normalitas data penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t berguna untuk menguji peparuh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelah diketahui bahwa dalam model regresi, bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals, maka langkah selanjutnya adalah pengujian lebih lanjut untuk mengetahui secara lebih spesifik pengaruh secara individual variabel bebas. Untuk keperluan ini dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka H_0 diterima.

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.775	4.520		3.047	0.003
	Motivasi	0.789	0.053	0.854	14.759	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Untuk membuktikan hipotesis maka nilai t tabel harus dibandingkan dengan nilai t hitungnya. Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 83-1-1 = 81$ diperoleh nilai t-tabel sebesar **1,664**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan hasil t hitung tiap variabel bebas terhadap t tabel.

Sebagaimana tabel di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X) sebesar **14,759** dengan nilai signifikansi sebesar **0,010**. Setelah sebelumnya diketahui nilai t tabel penelitian sebesar 1,664 sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($14,759 > 1,664$). Dan nilai signifikansinya (0,010) lebih kecil dari nilai probabilitas alpha (0,05). Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima** atau H_0 ditolak dan H_a diterima, atau menjelaskan bahwa secara parsial atau individual variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktifitas karyawan di PT. Gorontalo Minerals.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas dalam model terhadap Kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals, digunakan analisis koefisien determinasi, yang mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.854	0.729	0.726	3.36525
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Adapun untuk melihat besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dengan melihat nilai R yang dihasilkan. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. Dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel bebas, maka pengukuran besaran pengaruh variabel X terhadap Y, dilakukan dengan melihat nilai *R Squared* (R^2).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,854, sementara nilai *square* (R^2) sebesar 0,729. Hal tersebut menjelaskan bahwa dari 72,9% dari Kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals dapat dijelaskan melalui pemberian motivasi yang didapatkan oleh karyawan, selanjutnya sisanya sebesar 23,1% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel) lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, *Staffing*, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dito (2010) menyatakan bahwa, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya yang sering menjadi tantangan bagi peneliti teori manajemen dan perilaku organisasi, karena bersifat multidimensional. Sehingga pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam (Shiddiq, 2013). Nawawi (dalam Retnaningsih, 2007) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan.

Perusahaan yang berhasil dalam meraih tujuan perusahaan sangat diberi pengaruh oleh karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut, dikarenakan manusia ialah makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, harapan dan kebutuhan tertentu. Maka dari itu, pentingnya peran aktif dari karyawan bisa memberi hasil kerja yang optimal untuk perusahaan. Karyawan pada sebuah perusahaan akan dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan barang atau jasa apabila mereka memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang dijalani. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan pada semangat kerja yang dilandaskan pada motivasi serta upaya karyawan agar mencapai keperluan perusahaan (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Permasalahan yang sering muncul terkait tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan adalah pola komunikasi, budaya kerja, iklim kerja, konflik (Tampubolon, 2016), motivasi, kualitas karyawan, sampai dengan permasalahan gaji atau kompensasi (Wibowo, 2013). Hal tersebut cukup banyak mempengaruhi kinerja perusahaan pada umumnya, yang pasti mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai (Siagian, 2006). Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Ningsih, 2019). Untuk itu diperlukan motivasi yang harus diberikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Gorontalo Minerals merupakan perusahaan tambang yang telah berdiri sejak tahun 2005 di bawah naungan PT. BUMI Resources. Sejak tahun 2005 sampai dengan sekarang, PT. Gorontalo Minerals masih berfokus pada eksplorasi daerah yang akan dijadikan tujuan produksi dan pengolahan emas yang saat ini telah berfokus pada 2 (dua) daerah produksi yakni di Motombo dan Gorontalo. Terhitung telah lebih dari sepuluh tahun PT. Gorontalo Minerals beroperasi, dan masih saja fokus pada eksplorasi, hal tersebut menyebabkan monotonnya kerja karyawannya, tanpa mengetahui apakah akan ada pengembangan karir dalam pekerjaannya. Disamping itu kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor keluar-masuk karyawan yang lebih banyak memilih tempat kerja yang baru, dan suasana kerja yang baru.

Sebagaimana penelitian dari Alfiyah (2016), membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan memberi pengaruh secara positif bermakna pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh bermakna pada kinerja karyawan yang diakibatkan oleh motivasi kerja. Hal tersebut juga terjadi di PT. Gorontalo Minerals. Sesuai dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan PT. Gorontalo Minerals memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi karyawan yang diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri yang bisa dipengaruhi oleh orang lain, sedangkan motivasi intrinsik merupakan motif yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan rangsangan dari luar (Sardiman, 2014). Motivasi intrinsik yang ada pada karyawan PT. Gorontalo Minerals lebih banyak dirasakan karena adanya motivasi dari pengembangan diri individu, lingkungan kerja yang mendukung, sampai pada motivasi akan perasaan nyaman bekerja dengan orang lain. Hal tersebut tidak terlepas dari jawaban responden atas pertanyaan penelitian menyangkut motivasi intrinsik, dimana instrument terkait meningkatkan kemampuan diri, meningkatkan keterampilan, memiliki lingkungan yang baik, dan menjalin kerjasama yang baik mendapatkan nilai yang cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik yang diperoleh karyawan sangat baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi ekstrinsik karyawan di PT. Gorontalo Minerals lebih banyak diperoleh dari adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, adanya insentif kerja atau gaji yang melebihi UMP, dan fasilitas lainnya yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan peneliti menyangkut motivasi ekstrinsik yakni gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, kesempatan untuk studi banding, dan adanya fasilitas lainnya yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang memberikan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Waruwu, 2017 dan Potu et.al, 2021) yang mengindikasikan bahwa jika motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh pihak perusahaan akan membawa dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja kerja sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk didalamnya kompensasi/gaji. Peningkatan status, dan lingkungan kerja.

Secara umum motivasi karyawan memberikan dampak sebesar 72,9% untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang diterima karyawan PT. Gorontalo Mineral sangat baik dilaksanakan untuk meningkatkan motif kerja karyawan baik dalam diri sendiri maupun berupa rangsangan dari luar, sehingga kinerja karyawan dalam membantu mencapai tujuan organisasi dapat terwujud.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini adalah;

1. Setiap indikator yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel-variabel penelitian yakni motivasi dan kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals memiliki keandalan instrumen yang baik, dan jawaban yang konsisten dari responden.
2. Uji regresi menunjukkan model penelitian bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dan diperkuat dengan hipotesis yang disusun terbukti bahwa secara parsial dan individual (uji t), bahwa motivasi yang diperoleh karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals.
3. Besaran pengaruh dari variabel bebas yakni motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gorontalo Minerals sebesar tujuh puluh dua koma sembilan persen, sementara sisanya sebesar dua puluh tujuh koma satu persen memungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2012. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basuki, Sulistyono. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7)
- Fransiskus dan Wijono, Djoko. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur. Universitas Proklamasi 45
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang*. Diponegoro Journal of Management. 1 (2)
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Riniwati, Harsuko. 2011. *"Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM"*. UB Press: Malang.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta

Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

Suharto dan Cahyono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI, Vol.1.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winardi. (2005). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.