

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN  
KALTIM PRIMA COAL (KPC) SANGATTA-KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Meita Sondang Rizki**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta  
Jln. Yos Sudarso I no. 142 RT 06 Sangatta, 75611  
e-mail: meitasondang@yahoo.com

**Abstract:** This study (2008) tries to identify to what extent compensation, competence, motivation, discipline, work environment and work culture of staff KPC, it will also identify which factors give the most impact toward staff performance. This research expected to benefit to all side, especially for institution head to dig elements that increasing performance of staff KPC Sangatta. Analysis model used to prove hypothesis is model analysis multiple linier regression that be analysed with using statistic computer program package, that is SPSS v. 12,0 for Windows. Responden that becoming objective this research are counted 97 of staff KPC.

Result of statistic analysis show that coefficient of the free variables regression, that is involvement factor in compensation ( $X_1$ )=0,069, competence ( $X_2$ )=0,794, motivation ( $X_3$ )=0,007, discipline ( $X_4$ )=0,006 work environment ( $X_5$ )=0,040, work culture ( $X_6$ )=0,026 and constanta equal to 0,034. Equation of multiple linier regression is:  $Y=0,034+0,069X_1+0,794X_2+0,007X_3+0,006X_4+0,040X_5+0,026X_6$ . Conclusion that receive that level of influence explained by compensation, competence, motivation, discipline, work environment and work culture as independent variable impact toward performance of staff KPC are equal to correlation coefficient (R), that is 0,909 and level of depended performance to sixth of free variables above is equal to determination coefficient value ( $R^2$ ) that is 0,826 or 82,6%. Result of analysis F-test indicate that all free variables by together have significant influence toward performance of staff KPC. By parsial, variable compensation, motivation, discipline, work environment and work culture have not significant influence to performance of staff KPC. Variable independent have dominant influence to performance of staff KPC is competence ( $X_2$ ).

**Keywords:** compensation, competence, motivation, discipline, work environment, work culture

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu variabel tolok ukur untuk mengetahui apakah perusahaan sudah pada track yang benar dalam

mencapai tujuannya. Dari aspek sumber daya manusia (SDM), kinerja karyawan merupakan faktor penting sebagai penentu apakah SDM tersebut sudah bekerja secara optimal dalam mencapai kinerja perusahaan. Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja. Salah satu perusahaan tambang batubara berskala internasional di Indonesia yang berdomisili di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, yaitu PT Kaltim Prima Coal, saat ini sudah memproduksi batubara 38,2 juta ton pertahun. Dengan jumlah produksi tersebut, KPC memiliki lebih dari 100 kontraktor dan didukung 3.645 tenaga kerja (data Desember 2006) mulai dari level terendah, yaitu *grade A* sampai tertinggi yaitu CEO, termasuk didalamnya 25 karyawan *expat*. Jumlah karyawan KPC diklasifikasikan menjadi dua, yaitu sebanyak 1.966 karyawan lapangan dan sebanyak 1.654 karyawan kantor (non lapangan) dimana jumlah tersebut di bagi ke dalam 46 departemen.

Produksi batubara KPC tahun 2006 sebesar 38,2 juta ton dan tidak adanya *fatality* (kecelakaan kerja) menunjukkan peningkatan prestasi perusahaan, namun di sisi lain, terjadi penurunan penjualan batubara sebesar 8,4 persen dari target yang direncanakan sebesar 38 juta ton. Pada tahun 2006 juga terjadi pemogokan kerja karyawan selama tiga hari yang mengakibatkan berhentinya proses produksi. Pemogokan ini disebabkan oleh karena adanya rencana pengalihan kepemilikan perusahaan dari PT Bumi Resources Tbk. (BR) kepada PT Borneo Lumbang Energi (BLE). Pengalihan perusahaan akhirnya batal dikarenakan tidak terpenuhinya batas waktu yang telah disepakati bersama oleh kedua pihak. Fenomena di atas yang terjadi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia umumnya dan KPC khususnya melatarbelakangi penelitian ini. Penetapan produksi, tidak tercapainya rencana penjualan, faktor keselamatan kerja, terjadinya pemogokan kerja, berhubungan dengan kinerja karyawan. Untuk ukuran perusahaan sekelas KPC, tidak diragukan lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut telah diterapkan dengan baik, namun kenyataan adanya demo atau

mogok kerja yang merugikan perusahaan menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan yang mengundang reaksi adanya penelitian.

### Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance* yang sering diterjemahkan sebagai: unjuk kerja, hasil karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Barron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2001:67), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Menurut Umar (2003:16) cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan tersebut. Menurut A. Dale Timple yang dikutip Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

### Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi karyawan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan tendensi mereka untuk tetap bersama di perusahaan. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan ke-

inginkan mereka diperlakukan secara wajar oleh perusahaan membuat program kompensasi menjadi semakin fatal bagi departemen sumber daya manusia. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, baik berupa finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2005:141). Pengertian kompensasi menurut Nitisemito (1999:149) adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang, sedangkan Umar (2003:16) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mereka lakukan. Menurut Nitisemito (1982:149-157), masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Menurut Siswanto (1989:115) pengertian kompensasi tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi tetapi dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, pakaian seragam dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang. Sedangkan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran.

### **Kompetensi**

Menurut Davis (2002:299), *Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in a business via minimize cost and optima-*

*lization services to customer more for less. Sedangkan menurut Mitrani, Palziel and Fitt (1997:43), Spencer & Spencer (1997:55), competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness.*

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2003:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan memahami/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins (2003:132) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

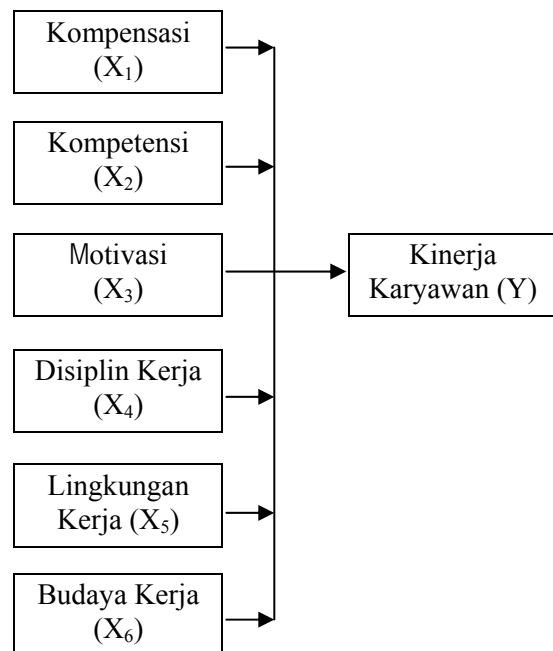
### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap tugas, pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan. Sikap ini secara realita diturunkan dari pandangan dan nilai yang ada dan hidup dalam budaya masyarakat yang ada di sekitarnya. Begitu kuat aspek budaya tersebut mempengaruhi pola perilaku birokrasi, sehingga apabila program-program pemerintah mengalami kegagalan (hambatan), yang dijadikan kambing hitam adalah budaya. Menurut Ndraha (1999:80-81) budaya kerja adalah pikiran dasar yang dapat diman-

faatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Selanjutnya Shein, Moorhead dan Griffin dalam Eugene McKenna dan Nic Beech (2002:63) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah pola asumsi mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan, berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan menurut Moorhead, budaya kerja merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

**Kerangka Konsep Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu:

- (1) Variabel kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPC Sangatta.
- (2) Variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KPC Sangatta.

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Menurut Kuncoro (2003:103) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 3.620 karyawan KPC, mulai dari *grade A* (terendah) sampai dengan CEO. Penelitian ini tidak melibatkan 25 orang karyawan *expat*. Penghitungan sampel menggunakan Rumus Slovin yaitu:

$$N = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$N = \frac{3.620}{1 + (3.620 \cdot 0,1^2)} = 97$$

dengan e=10%, Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 97 responden. Penyebaran responden berdasarkan pembagian jumlah karyawan KPC berdasarkan golongannya. Berikut di bawah ini disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan KPC

No.	Golongan	Jumlah
1	A	398
2	B	2160
3.	C	383
4.	Supervisor	516
5.	Superintendent	115
6.	Manager	37
7.	General Manager	10
8.	CEO	1

Sumber: Data Pegawai KPC, 2006

Sugiono (2005:58) menyebutkan bahwa *stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dengan demikian, maka alokasi proporsional masing-masing data menggunakan formula sebagai berikut.

$$n1 = \frac{N1}{N} \times n$$

dimana:

$n1$  = besar sampel untuk strata

$N1$  = total sub populasi

$N$  = total populasi

$n$  = besarnya sampel

Tabel 2: Alokasi Sampel Karyawan KPC

No.	Golongan	Jumlah
1	A	11
2	B	57
3.	C	10
4.	Supervisor	14
5.	Superintendent	3
6.	Manager	1
7.	GM + CEO	1

Sumber: Diolah Kembali, 2006.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan secara proporsional sehingga jumlah karyawan dapat terwakili pada masing-masing golongan karyawan KPC.

#### Teknik Pengumpulan Data.

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- (1) Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden.
- (2) Observasi yaitu pengamatan langsung ke objek yang menjadi pusat penelitian guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- (3) Penelitian dokumen yakni penelitian dengan memeriksa catatan-catatan atau *file* dari bank data karyawan yang ada hubungannya dengan penelitian.

- (4) Wawancara yakni melakukan pembicaraan secara langsung kepada para petugas yang ada dilokasi penelitian untuk mendapatkan atau memperoleh petunjuk-petunjuk, keterangan-keterangan yang dapat melengkapi data yang ada.

Pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan KPC yang bekerja di kantornya dengan jumlah uji validitas sebanyak 30 kuesioner, jika ternyata hasilnya adalah valid dan reliabel, akan diteruskan pengujian 97 responden.

#### Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan disamping itu karena menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

dimana:

Y = kinerja karyawan

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = kompetensi

$X_3$  = motivasi

$X_4$  = disiplin kerja

$X_5$  = lingkungan kerja

$X_6$  = budaya kerja

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$  = koefisien regresi

e = *error*

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS12 dengan langkah sebagai berikut: (1) Menentukan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas multipel korelasi (R) untuk masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tergan-

tung (Y); (2) Korelasi partial (r) untuk setiap variabel bebas (X); (3) Hasil uji F dan uji t; (4) Tingkat probabilitas masing-masing variabel.

Selain model regresi berganda, juga diperoleh nilai koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut (Algifari, 2004:48):

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n(Y)^2}{\sum Y^2 - n(Y)^2}$$

Jika  $R^2$  hasilnya mendekati 0 (nol), maka pengaruhnya lemah. Secara umum, dapat dikatakan bahwa besarnya suatu koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Menurut Algifari (2000:45), nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Sedangkan koefisien korelasi (R) merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan suatu variabel dengan variabel lain.

Untuk menguji apakah hipotesis pertama yang diajukan ditolak atau diterima, maka dilakukan melalui uji F sebagai berikut:

- (1) Pengujian Hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) dengan rumus menurut Algifari (1997:102) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1-R^2)/(n - k)}$$

Kriteria Hipotesis:

$$H_0 = b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 = 0$$

$$H_a = b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 \neq 0$$

Apabila nilai F Hitung lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , maka hipotesis ( $H_0$ ) di tolak. Jika sebaliknya, maka  $H_0$  diterima.

- (2) Pengajuan hipotesis kedua dilakukan dengan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel tidak bebas.

Kriteria Hipotesis:

$$H_0 = b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 = 0$$

$$H_a = b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 \neq 0$$

Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Untuk melihat pengaruh dominan yang berasal dari uji t dengan melihat nilai standar koefisien Beta terbesar.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yaitu pengujian dengan asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda supaya hasilnya dapat diandalkan, maka perlu diuji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

- (1) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2005:91), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan hasil *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai-nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

- (2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2005:95) uji heteroskedastisitas digunakan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat penyebaran dari varian residualnya.

- (3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu gejala adanya korelasi diantara semua variabel dari

serangkaian observasi yang disusun menurut urutan waktu, juga adanya korelasi antara variabel pengganggu (*disturbance error*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala autokorelasi, digunakan cara melakukan pengujian secara rutin atau seri dalam menghitung residu yang ditaksir dalam analisis regresi. Uji gejala ini sangat diperlukan pada penelitian eksperimen. Sedangkan penelitian ini berupa *expost-facto* sehingga disini tidak dibuktikan secara terinci. Menurut Ghazali (2005:96), pendekatan dalam masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (*DW test*). Menurut Algifari (2000:89), untuk mengadopsi adanya suatu model regresi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3. Kreteria Uji DW

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,08	Ada autokorelasi
1,08 - 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 - 2,34	Tidak ada autokorelasi
2,34 - 2,92	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari (2000:89)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari Tabel 4 *model summary* memperlihatkan nilai korelasi sebesar 0,909 dan koefisien determinasi sebesar 0,826. Nilai tersebut menggambarkan bahwa hubungan variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), dan budaya kerja ( $X_6$ ) secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Demikian juga jika dilihat dari nilai koefisien determinasinya dapat ditafsirkan bahwa pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), dan budaya kerja ( $X_6$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 82,6%, sisanya dijelaskan oleh variabel

lain yang belum masuk dalam model penelitian. Artinya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan KPC tidak terbatas dari enam variabel yang diteliti tetapi masih ada variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan, misalnya pengawasan, kepemimpinan dan lain-lain. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis penelitian pertama sejalan dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu teori dari Simamora (2004:342) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: *pertama*, faktor individu terdiri dari kemampuan/keahlian, latar belakang, demografi; *kedua*, faktor psikologis, terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi dan disiplin kerja; *ketiga*, faktor organisasi, yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Selain Simamora, Hasibuan (2005:94) mengatakan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Tabel 4. *Model Summary*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909(a)	.826	.21186

a Predictors: (Constant)  $X_4, X_6, X_3, X_1, X_2, X_5$

b Dependent Variable: Y

Pembahasan secara partial dapat dijelaskan seperti berikut:

### Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Keadaan ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan KPC yang terdiri dari tingkat kompensasi (gaji pokok), bonus dan tunjangan lain, jaminan kesehatan/bantuan pendidikan, dan asuransi, belum mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di-

tentukan oleh perusahaan. Nitisemito (1982: 149-157) mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seorang karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Umar (2003:16) mengatakan bahwa cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja.

#### **Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2005:15) yang mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan. Untuk perusahaan KPC dimana harus mengoperasikan alat berat di area pertambangan, jelas diperlukan karyawan yang kompeten dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Variabel motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi yang selama ini dilakukan perusahaan belum sepenuhnya memotivasi karyawan untuk bekerja optimal. Indriyo dan Agus (1999:126) mengatakan bahwa salah satu teknik untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain faktor fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan pengakuan (aktualisasi diri), dibutuhkan lebih banyak motivasi untuk meningkatkan prestasi karyawan.

#### **Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>)**

Variabel disiplin kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan karyawan. Ermaya (1997:128) berpendapat bahwa memahami sistem kerja dan mematuhi berdasarkan aturan, norma yang tertulis maupun tidak tertulis secara mendalam pada diri pribadi adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan tugas.

#### **Lingkungan Kerja (X<sub>5</sub>)**

Variabel lingkungan kerja (X<sub>5</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2005:15) mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan. Manulang (1977 160) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan pada masa-masa jam kerja akan membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai bertambah.

#### **Budaya Kerja (X<sub>7</sub>)**

Variabel Budaya Kerja (X<sub>7</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa budaya kerja belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. Ndraha (1999:80-81) yang mengatakan bahwa budaya kerja adalah pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Pada perusahaan KPC, demo atau unjuk rasa karyawan merupakan salah satu bentuk budaya yang berpengaruh negatif terhadap kinerja.



Tabel 5. Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.034	.270		.126	.900
	X1	.069	.042	.084	1.648	.103
	X2	.794	.057	.841	13.983	.000
	X3	.007	.040	.009	.183	.855
	X4	.006	.047	.007	.139	.890
	X5	.040	.045	.054	.877	.383
	X6	.026	0.41	-.037	.643	.552

a Dependent Variable: Y

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), budaya kerja ( $X_6$ ) terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), budaya kerja ( $X_6$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 82,6%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Terbukti dengan hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), budaya kerja ( $X_6$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta terbukti benar atau hipotesis pertama diterima.

Secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan

kerja ( $X_5$ ), dan budaya kerja ( $X_6$ ) berpengaruh tidak signifikan, sedangkan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta. Hasil uji t membuktikan signifikansi terkecil terjadi pada variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan variabel kompetensi adalah dominan terbukti benar atau hipotesis kedua diterima.

Hubungan fungsional antara variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), disiplin kerja ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), dan budaya kerja ( $X_6$ ) terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dengan model berikut:  $Y=0,034+0,069(X_1)+0,794(X_2)+0,007(X_3)+0,006(X_4)+0,040(X_5)+0,026(X_6)$

Ketujuh variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan KPC di Sangatta, terbukti dari hasil asumsi klasik yang membuktikan tidak adanya multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Statistika Induktif: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- . 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.

- Amstrong, M. 1994. *A Handbook of Human Resources Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Baron, R. A., Jerald. Greember. 1996. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allyn and Bacon.
- Davis, Keith. 1972. *Human Behaviour at Work: Human Relational Organizational Behaviour*. New York: Mc. Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, H. M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- J. Supranto. 1982. *Statistika untuk Pimpinan dan Usahawan*, Jakarta: Erlangga.
- Laporan Pembangunan Berkelanjutan 2006 KPC*. Jakarta: Subur.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mitrani A., Daziel, M. and Fitt, D. 1977. *Competence Based Human Resources Management: Value Driven Strategies For Recruitment, Development and Reward*. London: Kogan Page Limited.
- Nitisemito, S. A. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbin, P. S. 1996. *Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Applications*. Fifth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siagian, S. P., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Insan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Spencer, Myle and Spencer: 1993. *Competence at Work, Model For Supervisor*.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. D. 2000. *Produktivitas, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Umar, Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wekley and Yulk. 1992. *Motivation and Productivity*. Third Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.