PENGARUH SEMANGAT KERJA SERTA KETERLIBATAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT KAYAN PUTRA UTAMA COAL ( KPUC ) KECAMATAN SEBULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

**Jurqoni Assaifi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman (jurqoni assaifi)

email: sendal.jepit451@gmail.com

***Abstract***

Jurqoni Assaifi. The Influence of Work Morale, work involvement and Rewards towards work performance of PT. Kayan Putra Utama Coal ( KPUC ) employees at Sebulu Districts, Kutai kartanegara County District. Mentors: Dr. Tetra Hidayati, SE., M.Si and DR. Ariesta Heksarini, SE., MM.

The purpose of this research are to examine the influence of work morale, work involvement and rewards towards work performance of PT. Kayan Putra Utama Coal ( KPUC ) employees. Purposive sampling method is used to collect data. Research sample used are 66 respondents whose have been working for 1 year at PT Kayan Putra Utama Coal. This research use double linear regression analysis with SPSS as the counting tool.

Result of this research indicate that there are positive and significant influence of work morale towards employee's work performance. And there are positive and significant influence of work involvement towards work performance. And there are positive and significant influence of rewards towards employee's work performance.

Keywords : Work Morale, Work Involvement, Rewards, Work Performance.

# PENDAHULUAN

PT. Kayan Putra Utama Coal (KPUC) merupakan salah satu perusahaan pertambangan batu bara yang berada di Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan, mengingat karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mampu untuk mengetahui apa yang karyawan butuhkan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.

Penulis memilih devisi mekanik untuk diteliti karena pada devisi ini para karyawan memiliki tanggung jawab dan tuntutan kerja yang lebih besar dari devisi lain.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan judul PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARAYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN KANWIL I MEDAN yang ditulis oleh Marina Adelina, yakni peneliti mengganti variabel disiplin dengan stres kerja dan penghargaan.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis dan pengujian dengan judul “PENGARUH SEMANGAT KERJA(X1), KETERLIBATAN KERJA(X2) DAN PENGHARGAAN(X3) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (y)”

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah penulis kemukakan maka rumusan masalah yang akan penulis sampaikan antara lain sebagai berikut.

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal ?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal ?
3. Apakah penghargaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh antara semangat kerja berpengaruh positif secara siginifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal.
2. Untuk menguji pengaruh antara keterlibatan kerja berpengaruh positif secara siginifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal.
3. Untuk menguji pengaruh antara penghargaan berpengaruh positif secara siginifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Kayan Putra Utama Coal.

Manfaat Penelitian

Sedangkan penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak-pihak antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Penelitian dilakukan agar dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah.

1. Bagi Bidang Keilmuan SDM

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengujian teori keprilakuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan pemberdayaan terhadap prestasi kerja karyawan

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan pembaca dalam memahami kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, pemberdayaan, dan prestasi kerja karyawan

# KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Siswanto (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Indikator semangat kerja

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh, Azwar (2002). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja (Azwar, 2002), yaitu :

a. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:

1. Konsentrasi Kerja

2. Ketelitian

3. Hasrat Untuk Maju

b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:

1. Kebanggaan Karyawan

2. Kepuasan Karyawan

3*. Labour Turn Over /* Tingkat Absensi

c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :

1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

d. Keterlibatan ego dalam bekerja

1. Tanggung Jawab

2. Lancarnya aktivitas

Keterlibatan Kerja

Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampel dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100) dalam jurnal Kimbal dkk (2015). Hal ini senada dengan pendapat Vroom dalam (Ernawaty, 1996:249) yang menyatakan bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaan adalah individu yang selalu memikirkan pekerjaannya, membuka kesempatan untuk mengekspresikan diri yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut robbins 2001 indikator keterlibatan kerja yaitu :

1. Partisipas Kerja

2. Keikutsertaan

3. Kerjasama

Penghargaan

Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan segala bentuk imbalan yang diterima dari organisasi sebagai hasil dari suatu pekerjaan (Rhodes dkk*.,* 2001).

Dari definisi beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksud untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Indikator penghargaan

Penghargaan,yaitu segala bentuk imbalan yang diterima dari organisasi sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Menurut buchanan (1973) ada 3 indikator penghargaan, yaitu :

1. Kepentingan pribadi

2. Realisasi dari harapan

3. Tantangan pekerjaan

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Hermawati (2012: 112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1) Kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

3) Keandalan

4) Sikap

Kerangka konsep

Kerangka pemikiran ini adalah salah satu langkah yang dibuat untuk mempermudah dan memperjelas dalam melihat dan mengidentifikasikan masalah yang diteliti. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:

Semangat

Kerja ( X 1 )

Prestasi

Kerja ( Y )

keterlibatan

Kerja ( X 2 )

Penghargaan ( X 3 )

Gambar 2.1 Kerangka konsep

Sumber : Diolah penulis ( 2017 )

Hipotesis

Pengaruh Semangat kerja terhadap Prestasi Kerja

Nitisemito (2002:56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

H 1 = Diduga semangat kerja ( X1) berpengaruh posotif secara signifikan terhadap prestasi kerja ( Y )

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap Prestasi Kerja

Keterlibatan kerja menurut Robbins, dalam Pujaatmaka dan Molan (2001:140) adalah suatu metode sistematis yang berusaha memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan.

H 2 = Diduga keterlibatan kerja ( X2 ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja ( Y )

Pengaruh penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja

Mikander ( 2010 : 16 ) Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja.

H 3 = Diduga Penghargaan ( X3 ) berpengaruh positif secara sigifikan terhadap prestasi kerja ( Y )

# METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

indikator yang digunakan dalam penelitian ini penulis mencoba menerangkan konsep yang telah di jelaskan secara operasional, maka dapat didefinisikan sebagai berikut.

* + - 1. Variabel Independen (*Independent Variable*)
  1. Semangat kerja (X1), dapat dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik dari karyawan bila semangat kerja menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh PT. KPUC. Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja (Azwar, 2002:58)

a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:

* + - 1. Konsentrasi Kerja
      2. Ketelitian
      3. Hasrat Untuk Maju

b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:

1. Kebanggaan Karyawan

2. Kepuasan Karyawan

3.  *Labour Turn Over /* Tingkat Absensi

c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :

1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

d. Keterlibatan ego dalam bekerja

1. Tanggung Jawab

2. Lancarnya aktivitas

* 1. keterlibatan kerja (X2) dalam penelitian ini keterlibatan kerja diartikan sebagai proses karyawan yang mengaitkan dirinya ke pekerjaan dengan menggunakan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk kemajuan PT.KPUC .

Menurut robbins 2001 indikator keterlibatan kerja yaitu :

1. Partisipas Kerja

2. Keikutsertaan

3. Kerjasama

* 1. Penghargaan (X3) Penghargaan,yaitu segala bentuk imbalan yang diterima karyawan dari PT.KPUC sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Indikatornya adalah pengakuan *(recognitions*) atas prestasi dan hasil kerja, pemberian kompensasi yang layak, serta kesempatan promosi.Menurut Buchanan (1973:72) ada 3 indikator penghargaan, yaitu :

1. Kepentingan pribadi

2. Realisasi dari harapan

3. Tantangan pekerjaan

2. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Prestasi kerja (Y) adalah rangking yang diberikan oleh PT.KPUC kepada para karyawan dengan melakukan penilaian tertentu. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan perusahaan dituntut untuk memperhatikan beberapa aspek pemenuhan bagi karyawan agar karyawan dapat lebih berprestasi.

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan :

1) Kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

3) Keandalan

4) Sikap

3.2 Populasi dan Sampel

Unit analisis adalah unit yang diteliti dan akan dijelaskan serta merupakan obyek penelitian yang dapat berupa individu, perorangan, kelompok, organisasi, masyarakat, hasil karya manusia, instansi dan sebagainya (Sugiyono (2013 : 148-149). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan pada devisi atau bagian mekanik yang bekerja pada PT. Kayan Putra Utama Coal ( KPUC ).

Populasi adalah karyawan pada devisi atau bagian mekanik sera I dan sera II yang bekerja pada perusahaan PT. Kayan Putra Utama Coal ( KPUC ) yang berjumlah 146 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu*.* Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah karyawan yang bekerja pada devisi atau bagian mekanik yang bekerja minimal diatas satu tahun masa kerja (Hartono, 2013:98). Variabel yang ingin diteliti sebanyak 66 orang.

Berikut tabel data lengkap mekanik yang akan diteliti :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| jenis pekerjaan  **Tabel 3.2 Mekanik Sera I dan Sera II** | Jumlah karyawan | Sample |
| Chief mekanik | 3 | 3 |
| Mekanik | 128 | 57 |
| Adm. Work Shop | 15 | 6 |
| Total  **Sumber : diolah penulis ( 2017 )** | 146 | 66 |

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana tentang bagaimana suatu penelitian akan dilakukan (Purwanto dan Sulistyastuti 2007:49). Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel bebas/*independent* (kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan pemberdayaan) dan varibel terikat/*dependent* (prestasi kerja karyawan) dengan menggunakan metode survey terstruktur (angket/kuesioner) dengan pertanyaan tertutup. Untuk menjaga validitas maka kuesioner didesain secara acak dengan tujuan responden tidak mengetahui tujuan periset.

3.4 Skala Penelitian

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2013:148). Skala *likert* merupakan skala *multiple* item yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur, sikap terhadap suatu objek dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan, sikap ini dinyatakan dengan setuju atau tidak setuju.

Penilaian responden terhadap atribut tanggapan dalam penelitian ini diberi nilai sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Sangat Tiidak Setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Kadang Setuju, Kadang tidak |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

Pada skala *likert* yang digunakan sebagai ukuran adalah “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.5 Pengujian Instrumen

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Arikunto (2006:112) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan reliabilitas dari konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadapat pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:25). Suatu konstruk atau reliablilitas dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0.60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2011:25).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang saya gunakan Menurut Supranto, (2000:36) regresi linier adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel. Regresi linier berganda maksudnya adalah variabel yang digunakan dua atau lebih. Analisis regresi mendasar pada model probabilistik, terdiri dari komponen deterministikdan kesalahan random.

3.7.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan ini dinyatakan dengan rumus:

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00–0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20–0,399 | Rendah |
| 0,40–0,599 | Sedang |
| 0,60–0,799 | Kuat |
| 0,80–1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono 2013:184

3.7.2 Koefisien Determinasi (R2)

Dalam mengukur seberapa baik garis regresi cocok dengan datanya untuk mengukur persentase total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi digunakan konsep koefisien determinasi (R­­­2), Koefisien determinasi (R2) didefinisikan sebagai proporsi atau persentasi dari total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh garis regresi (variabel independen X).

Jika garis regresi tepat pada semua data Y maka ESS sama Dengan TSS sehingga R2 = 1, sedangkan jika garis regresi terdapat pada rata – rata nilai Y maka ESS = 0 sehinggan R2 sama dengan nol. Dengan demikian nilai koefisien determenasi ini terletak antara 0 dan 1. 0 ≤ R2 ≤1.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan alat penguji yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji t (t test). Uji hipotesis digunakan untuk menjawab suatu hipotesis.

1. Uji Signifikan Parsial (uji - t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011:25). Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis maka dapat dilihat dari nilai signifikansi < 0.05.

3.8.2 Uji signifikansi Simultan ( uji – f )

Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah hasil analisis regresi berganda model yang digunakan sudah benar atau belum. Apabila nilai signifikan diperoleh lebih kecil dari derajat signifikansi maka model yang digunakan sudah benar.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Korelasi | R table | Keterangan |
| 1 | Semangat Kerja |  |  |  |
|  | Perilaku Agresif | 0, 818 | 0,3 | Valid |
|  | Perasaan Senang | 0, 820 | 0,3 | Valid |
|  | Penyesuaian Diri | 0, 884 | 0,3 | Valid |
|  | Keterlibatan Ego | 0, 847 | 0,3 | Valid |
| 2 | Keterlibatan kerja |  |  |  |
|  | Partisipasi Kerja | 0, 537 | 0,3 | Valid |
|  | Partisipasi Kerja | 0, 514 | 0,3 | Valid |
|  | Keikutsertaan | 0, 713 | 0,3 | Valid |
|  | Kerjasama | 0, 771 | 0,3 | Valid |
|  | Kerjasama | 0, 569 | 0,3 | Valid |
| 3 | Penghargaan |  |  |  |
|  | Kepentingan Pribadi | 0, 735 | 0,3 | Valid |
|  | Realisasi dari Harapan | 0, 780 | 0,3 | Valid |
|  | Tantangan Pekerjaan | 0, 818 | 0,3 | Valid |
| 4 | Preastasi kerja |  |  |  |
|  | Kualitas Kerja | 0, 781 | 0,3 | Valid |
|  | Kuantitas Kerja | 0, 571 | 0,3 | Valid |
|  | Keandalan | 0, 734 | 0,3 | Valid |
|  | Sikap | 0, 641 | 0,3 | Valid |

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan ketentuan derajat bebas(db) = n-k, dimana n adalah jumlah yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Ringkasan hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat dari table berikut ini :

Sumber : Diolah penulis ( 2017 )

Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas

Suatu item sudah dianggap validapabila korelas tiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dengan sig < alpha (0,1), sebaliknya bila kolerasi tiap faktor negative atau lebih kecil dari 0,3 dengan sig > alpha (0,1) maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *cronbach alpha* dimana item yang diteliti adalah item yang valid saja. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukan keadaan (reliabilitas) instrumen. Semakin nilai cronbach alpha mendekati 1 maka semakin baik tingkat *reliable* suatu kuisioner menurut (Ghozali, 2011:25)

1. Semangat Kerja (X1)

Nilai r Alpha : 0,836 > nilai r tabel : 0,60, maka 4 item pertanyaan variabel semangat kerja reliabel ( nilai r allpha berdasarkan lampiran )

1. Keterlintan Kerja (X2)

Nilai r Alpha : 0,778 > nilai r tabel : 0,60, maka 5 item pertanyaan variabel semangat kerja reliabel ( nilai r allpha berdasarkan lampiran )

1. Penghargaan (X3)

Nilai r Alpha : 0,844 > nilai r tabel : 0,60, maka 3 item pertanyyaan variabel semangat kerja reliabel ( nilai r allpha berdasarkan lampiran )

1. Prestasi Kerja (Y)

Nilai r Alpha : 0,803 > nilai r tabel : 0,60, maka 4 item pertanyyaan variabel semangat kerja reliabel ( nilai r allpha berdasarkan lampiran )

4.4.1.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi R (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dan seberapa jauh ketepatan model yang dimasukkan X1,X2, dan X3 secara bersama - sama dibandingkan dengan variasi Y.

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summaryb | | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,913a | ,834 | ,826 | ,240 | | ,834 | 103,516 | 3 | 62 | ,000 | 1,824 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | | | | | | |

(Sumber: data primer yang diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,913 atau 91,3% yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel semangat kerja, keterlibatan kerja, dan penghargaan terhadap prestasi kerja, karena apabila nilai R semakin mendekati 1 maka semakin menunjukan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variavel dependen. Sedangkan R square (R2) diperoleh nilai sebesar 0,834 yang berarti semangat kerja, keterlibatan kerja, dan penghargaan memiliki hubungan sebesar 83.4% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan 16.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

4.4.1.4 Uji Parsial (uji t)

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -,417 | ,375 |  | -1,112 | ,271 |  |  |
| X1 | ,311 | ,047 | ,400 | 6,638 | ,000 | ,741 | 1,350 |
| X2 | ,221 | ,070 | ,164 | 3,138 | ,003 | ,980 | 1,021 |
| X3 | ,559 | ,052 | ,652 | 10,773 | ,000 | ,733 | 1,364 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Y = -0,417 + 0,311X1 + 0,221X2 + 0,559X3 + e

4.4.1.4 Uji simultan (uji f)

Uji F menentukan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk mencari F hitung digunakan program IBM SPSS 22, sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 17,815 | 3 | 5,938 | 103,516 | ,000b |
| Residual | 3,557 | 62 | ,057 |  |  |
| Total | 21,372 | 65 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | | | |

Table 4.22 diatas menunjukan bahwa secara keseluruhan nilai Fhitung sebesar 103,516 sedangkan Ftabel pada taraf signifikansi (α) 10% dengan df1=3 dan df =66 adalah sebesar 2.16 maka Fhitung > Ftabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja X1, keterlibatan kerja X2, dan penghargaan X3 terhadap prestasi kerja Y karyawan PT. Kayan putra utama coal (KPUC) kecamatan sebulu

4.5 Pembahasan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari semangat kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), dan penghargaan (X3) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu pretasi kerja (Y). Dengan menggnakan tingkat sigifikansi 0,1 atau 10% dan db = n–k-1= 66-4-1=61 maka diperoleh nilai ttabel 1.67022 dari pengolahan data diperoleh nilai thitung masing masing nilai variabel bebas adalah sebagai berikut :

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal (KPUC). Ini dapat dilihat dari nilai semangat kerja X1 sebesar 0,311 atau 31%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina adelina (2011), bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal (KPUC). Diketahui nilai dari keterlibatan kerja X2 sebesar 0,221 atau 22%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Debora maineke (2013) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengauh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal (KPUC). Diketahui nilai dari penghargaan X3 sebesar 0,559 atau 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal (KPUC) atau dengan kata lain semakin tinggi penghargaan maka prestasi kerja karyawan juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dianingtyas (2014) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Semangat kerja, Keterlibatan kerja, dan Penghargaan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal KPUC Kecamatan Sebulu Kutai kartanegara, maka penulis berkesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) bagian mekanik pada PT. Kayan Putra Utama Coal KPUC Kecamatan sebulu Kutai kartanegara. Artinya semakin baik Semangat Kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik atau meningkat pula prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan.
2. Keterlibatan Kerja (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) bagian mekanik pada PT. Kayan Putra Utama Coal KPUC Kecamatan sebulu Kutai kartanegara. Artinya semakin baik Keterlibatan Kerjayang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja, maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.
3. Penghargaan (X3)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) bagian mekanik pada PT. Kayan Putra Utama Coal KPUC Kecamatan sebulu Kutai kartanegara. Artinya semakin besar penghargaan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik atau meningkat pula prestasi kerja yang dimiliki karyawan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada bagian mekanik pada PT. Kayan Putra Utama Coal KPUC Kecamatan sebulu Kutai kartanegara, yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan Semangat Kerjayang dimiliki para karyawan dengan dorongan semangat, guna membuat karyawan mempunyai perasaan yang mantap saat berangkat kerja, membuat karyawan memikirkan cara agar kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja ketempat lain.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan proses keterlibatan kerja dalam bentuk partisipasi karyawan dalam semua kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara aktif dalam operasional perusahaan, mengikut sertakan seluruh karyawan baik menurut kompetensi yang dimiliki agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik dalam *teamwork* dan memiliki kerjasama yang kondusif.
3. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan pemberian penghargaan kepada karyawan, dengan adanya pengakuan prestasi dan hasil kerja yang dilakukan oleh atasan dan memiliki kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi serta pemberian kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan adalah faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

# REFERENSI

Azizah Dianingtyas, Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TELKOM KOTABARU YOGYAKARTA

Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala* Psikologi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Bauman, C., M. Bauman, dan R. Halsey. 2001. Do Firms Use Deferred Tax Asset  
Valuation Allowance to Manage Earnings? *The Journal of the American  
Taxation Association 23 (Supplement): 27-48.*

Debora manueke. 2013. Pengaruh Stres dan Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT. Ciputra Internasional, Cabang Manado

Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*,3(2),107-120.

Mikander, C. (2010). The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.

Nitisemito, Alex S. (2000). Manajemen Personalia: *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ranupandojo, H. & Suad, H. (1984). *Manajemen Personalia*(Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001**.** *“*Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology, 86,* 825–836.

Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational* Behavior (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). 2008. *Perilaku Organisasi.* (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Stephen P Robbins, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.* PT Prenhalindo, 2001. Jakarta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi* Edisi ke-18. CV.Alfabeta. Bandung.

Supranto, J. 2000. *Statistik*. Erlangga. Jakarta.