

## **ANALISIS PEMBINAAN DAN PEMOTIVASIAN KARYAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM (PERSERO) Tbk. UNIT GEOMIN DI JAKARTA**

**Oleh : M. Azis Firdaus, SE.,MM.**

### **ABSTRAK**

*Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan kegiatan suatu perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan pembinaan dan motivasi yang berkesinambungan agar para karyawan terdorong untuk bekerja seoptimal mungkin serta turut merasa bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu : untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin dan seberapa besar pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan.*

*Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan cara analisis korelasi dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pembinaan dan variable pemotivasian terhadap kinerja karyawan. Pembinaan pemotivasian dan kinerja karyawan di PT Antam (Persero) Tbk Unit Geomin dalam kategori baik.*

*Kata Kunci : Pembinaan, Pemotivasian, Kinerja Karyawan.*

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan kegiatan suatu perusahaan. Dengan semakin tingginya kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengembangkan pertumbuhan organisasinya dalam menghadapi persaingan dan meningkatkan pelayanan secara menyeluruh.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan pembinaan dan motivasi yang berkesinambungan agar para karyawan terdorong untuk bekerja seoptimal mungkin serta turut merasa bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan.

Bila melihat *core* bisnis organisasi perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, dimana usaha pertambangan merupakan perusahaan yang memiliki investasi cukup besar, dengan lokasi usaha jauh dari keramaian (pedalaman) sehingga membutuhkan peran pembinaan dan motivasi yang dapat memberikan kepercayaan dan semangat kerja tinggi bagi karyawannya.

Berkenaan dengan hal itu, maka aspek pembinaan dan motivasi pada organisasi perusahaan menjadi ukuran / parameter dalam kualitas manajerial perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk menganalisa pembinaan dan pemotivasian beserta peranannya pada perusahaan pertambangan terhadap kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin?

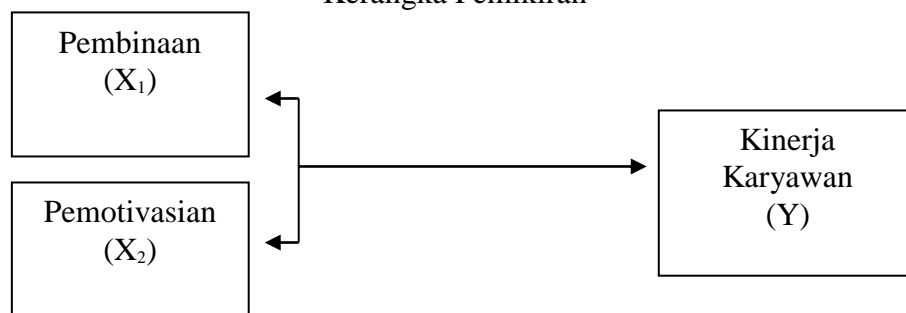
### Kerangka Pemikiran

Pembinaan dan pemotivasian terhadap karyawan adalah semua kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku. Kegiatan pembinaan dan pemotivasian karyawan merupakan investasi sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Karyawan merupakan aset yang berharga yang memiliki peranan besar dalam mendukung kearah tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki sifat-sifat yang positif yang perlu dikenali untuk di arahkan dan di kembangkan sehingga memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, kualitas kerjanya baik, dimana hal ini akan menjadi faktor pendukung dan pendorong yang amat strategis dalam memajukan organisasi.

Dengan adanya perhatian dari organisasi terhadap pembinaan dan pemberian motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan dengan sukarela melaksanakan kewajiban dengan semaksimal mungkin, memiliki kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku. Karyawan turut membina hubungan yang serasi antar pihak, berperan aktif dalam menjalankan tanggung jawab serta mampu meningkatkan kerjanya untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai adalah deskriptif korelasional. Ukuran sampel ini ditentukan secara acak (random) terhadap 30 responden dari 112 populasi / karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin yang ada dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dianggap telah memadai untuk analisis deskriptif korelasional menurut pendapat Gay (Husein Umar: 1999).

Selanjutnya dari karyawan yang ada dipilih secara acak untuk mewakili sebagai responden.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan itu meliputi masalah perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengendalian dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, di bawah ini terdapat beberapa pengertian menurut para ahli.

Menurut Drs. Basir Barthos (2004:1) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berbagai cakupan masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri”.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:3) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:10) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni bagaimana merencanakan, mengorganisasi dan sekaligus melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia harus memberikan kontribusi penuh dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, termasuk untuk meningkatkan daya guna, hasil guna dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara efektif dan efisien.

## **B. Pembinaan**

Menurut Made Pidarta (2001:68):

“Pembinaan adalah suatu proses pembimbingan kepada karyawan dan personalia perusahaan yang lain yang menangani produk, untuk memperbaiki situasi hasil kerja agar produk dapat secara efektif dengan prestasi yang semakin meningkat”.

a. Pembinaan umum adalah pembinaan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang secara langsung berkaitan dengan usaha perbaikan hasil kerja. Fungsi utama pembinaan umum meliputi :

- 1) Kontrol dan evaluasi
- 2) Memberikan dukungan dan saran
- 3) Berperan sebagai agen

b. Pembinaan hasil kerja adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi yang memungkinkan terciptanya situasi hasil kerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. Pendapat ini menyiratkan bahwa pengembangan kondisi yang memungkinkan terciptanya situasi hasil kerja yang lebih baik memungkinkan produk belajar lebih aktif dan efektif.

Pembinaan hasil kerja merupakan layanan dan bantuan kepada karyawan baik secara individual maupun secara kelompok. Pembinaan hasil kerja merupakan bagian dari pembinaan modern.

Pembinaan modern merupakan suatu pelayanan kepada karyawan yang hasil akhirnya tercermin dalam peningkatan mutu hasil kerja, hasil belajar dan kurikulum. Perilaku pembinaan mengandung perilaku positif, dinamis dan demokratis serta dirancang untuk meningkatkan mutu hasil kerja melalui pertumbuhan yang berkelanjutan dari setiap individu yang terlibat didalamnya, yaitu karyawan, supervisor, administrator, orangtua dan personal lainnya. Perilaku positif tercermin dalam sikap saling percaya, sikap ramah, terbuka, informal serta saling menghormati.

## **C. Motivasi**

Drs. Moekijat (1996:89) berpendapat :

“Motivasi adalah pengaruh suatu kebutuhan yang menimbulkan perilaku”

Prof. Dr. J. Winardi, S.E.(2001;1) berpendapat :

“Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Beberapa tujuan dari motivasi (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2001:145) yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan kinerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **D. Kinerja**

Definisi dari beberapa ahli tentang kinerja sebagaimana dibawah ini :

Menurut Soelaiman Sukmalana (2007:6) :

“Kinerja adalah sebuah proses komunikasi (hubungan interaktif) yang dilakukan secara sinergi antara para karyawan dan manajer dalam suatu aktivitas organisasi yang dilakukan secara berkesinambungan dalam suatu organisasi/perusahaan”.

Menurut Drs. Suyadi Prawirosentono, M.B.A (1997:2) :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Beberapa faktor yang menunjang/mempengaruhi kinerja karyawan (**Soelaiman Sukmala 2007:23**) yaitu :

- a. Spesifikasi kinerja
- b. Tugas/tanggungjawab yang saling terkait
- c. Konsekwensi
- d. Hubungan timbal balik/hubungan dua arah
- e. Pengetahuan dan keahlian
- f. Kemampuan individu

#### **E. Hubungan Pembinaan dan Peminimasian Terhadap Kinerja**

Menurut (**Soelaiman Sukmalana, 2007:156**), motivasi berkaitan dengan aktivitas dalam berinteraksi pada suatu organisasi maupun suatu pekerjaan dan tindakan. Motivasi mencakup upaya, keinginan dan dorongan yang dimiliki seseorang dalam usahanya mencapai satu tujuan dalam konteks pekerjaan yaitu mencapai kinerja. Penyebab kinerja seseorang yang tidak memuaskan, sering dikaitkan oleh adanya motivasi yang rendah, sekalipun masalah kinerja tidak dengan sendirinya disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah. Banyak faktor-faktor lain seperti kurangnya sumber daya atau rendahnya keahlian, mungkin menjadi sebab kinerja yang kurang baik. Untuk itu penting sekali untuk tidak segera menyimpulkan bahwa kesulitan kinerja merupakan masalah motivasi.

Seseorang yang memiliki motivasi yang baik dan termotivasi akan terlihat dalam tindakannya seperti :

- a. Memiliki perilaku yang terkendali pada sasaran;
- b. Berusaha bekerja optimal
- c. Mempertahankan usaha-usahanya.

### III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Pembinaan dan Pemotivasian Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pembinaan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi, serta uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 for windows dengan hasil sebagai berikut :

##### 1. Analisis Korelasi

**Tabel 1**

**Output hasil uji Korelasi dan Koefisiensi Determinasi dengan SPSS 16.0**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.711	1.181

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

Analisis korelasi dari hasil SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,855, berarti bahwa hubungan antara variabel pembinaan dan pemotivasian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Besarnya kontribusi variabel pembinaan ( $X_1$ ) dan pemotivasian ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu  $r^2 = 0,731$  atau 73,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel pembinaan ( $X_1$ ) dan pemotivasian ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin sebesar 73,1% dan sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Secara partial hubungan masing-masing variabel pembinaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Korelasi Pembinaan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.474	1.592

a. Predictors: (Constant), totalX<sub>1</sub>

Analisis korelasi dari hasil SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,702, berarti bahwa hubungan antara variabel pembinaan secara partial terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Besarnya pengaruh variabel pembinaan ( $X_1$ ) secara partial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu  $r^2 = 0,492$  atau 49,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel pembinaan ( $X_1$ ) secara partial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin sebesar 49,2% dan sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 3**  
**Korelasi Pemotivasian ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.670	1.261

a. Predictors: (Constant), totalX<sub>2</sub>

Analisis korelasi dari hasil SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,826, berarti bahwa hubungan antara variabel pemotivasian secara partial terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Besarnya kontribusi variabel pemotivasian ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu  $r^2 = 0,682$  atau 68,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel pemotivasian ( $X_2$ ) secara partial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin sebesar 68,2% dan sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 2. Analisis Regresi

**Tabel 4**  
**Output Hasil Uji Regresi Sederhana dengan SPSS 16**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.177	3.865		1.598	.122
	X1	.281	.127	.289	2.214	.035
	X2	.548	.112	.639	4.888	.000

a. Dependent Variable: totalY

Berdasarkan hasil SPSS 16.0 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 6,177 + 0,281X_1 + 0,548X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pembinaan

X<sub>2</sub> = Pemotivasian

- Hasil koefisien regresi X<sub>1</sub> dengan hasil positif sebesar 0,281 menyatakan bahwa setiap peningkatan pembinaan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,281.
- Hasil koefisien regresi X<sub>2</sub> dengan hasil positif sebesar 0,548 menyatakan bahwa setiap meningkatnya motivasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,548.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji signifikansi dengan t-hipotesis

Uji t-hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi (tingkat kepercayaan) terhadap masing-masing variabel, sebagai berikut :

Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) : Tidak ada pengaruh nyata variabel independent terhadap variabel dependent.

Hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) : Ada pengaruh nyata variabel independent terhadap variabel dependent.

H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak bila : t-hitung < t-tabel

H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak bila : t-hitung > t-tabel

Dimana :

Nilai t-tabel pada  $\alpha/2$  / db

$\alpha$  = 1 – tingkat kepercayaan

db = n – k – 1

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

- 1) Dengan tingkat kepercayaan 95% (0,95) nilai t-tabel adalah sebagai berikut :

$$\frac{1}{2} \alpha = \frac{1 - 0,95}{2}$$

$$db = 30 - 2 - 1 = 27$$

$$t\text{-tabel} : 0,025/27 = 2,052$$



2) Dengan tingkat kepercayaan 99%, nilai t-tabel sebagai berikut :

$$\frac{1}{2} \alpha = \frac{1 - 0,99}{2} = 0,005$$

$$db = 30 - 2 - 1 = 27 \quad t\text{-tabel} : 0,005/27 = 2,771$$

Untuk variabel  $X_1$  : t-hitung (2,214) > t-tabel (2,052)

Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Untuk variabel  $X_2$  : t-hitung (4,888) > t-tabel (2,042)

Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Dari uji hipotesis tersebut, berarti hubungan / pengaruh  $X_1$  (pembinaan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) adalah *significant* (nyata) pada taraf kepercayaan 95%, sedangkan pengaruh  $X_2$  (pemotivasian) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), nyata pada tingkat kepercayaan 99%.

b. Uji signifikansi dengan F-hipotesis

Uji F-hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent secara total (bersamaan).

Hipotesis nol ( $H_0$ ) : Tidak ada pengaruh nyata variabel independent terhadap variabel dependent.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) : Ada pengaruh nyata variabel independent terhadap variabel dependent.

F-hitung > F-tabel artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

F-hitung < F-tabel artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

$$F \text{ Hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Dimana :

MSR = Mean Square Regression

MSE = Neab Square Error

Hasil analisis Anova terhadap regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , menunjukkan

$$MSR = 102,204 = \frac{51,102}{2} \text{ (df = 2) dan } MSE = \frac{37,662}{27} =$$

1,395 (df = 27), sehingga :

$$F \text{ hitung} = \frac{51,102}{1,395} = 36,635$$

Nilai F-tabel, dengan tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 1$ ), dengan db pembilang 2 dan db penyebut 27 adalah 5,49.

Dari uji Anova didapat F-hitung sebesar 36,635, dengan F-tabel pada tingkat kepercayaan 99% sebesar 5,49 maka F-hitung > F-tabel, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa hasil regresi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), adalah *significant* (nyata).

## **B. Pembahasan**

Dari hasil analisis korelasi maupun regresi ternyata ada pengaruh positif dari variabel pembinaan maupun pemotivasian terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptive menunjukkan bahwa nilai skor pembinaan rata-rata sebesar 3,8 (baik), namun masih bisa ditingkatkan sampai tingkat sangat baik.

Beberapa indikator pembinaan yang masih belum optimal antara lain :

1. Penyusunan rencana kegiatan kerja karyawan belum tersusun sesuai dengan perkembangan perusahaan.
2. Kerjasama antara atasan dan karyawan dalam merumuskan tujuan pekerjaan masih kurang.
3. Atasan belum sepenuhnya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan / berkreasi dalam bekerja.
4. Kerjasama antara atasan dan karyawan dalam menentukan strategi pekerjaan belum terlaksana dengan baik.

Beberapa indikator pemotivasian yang masih belum optimal, antara lain adalah :

1. Tunjangan lapangan disesuaikan dengan resiko pekerjaan di lapangan.
2. Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya.
3. Uang kesejahteraan yang diterima karyawan dapat membantu meringankan beban kehidupan karyawan.
4. Tunjangan pensiun yang diterima karyawan yang sudah pensiun, dapat meringankan kebutuhan karyawan yang pensiun.

## **IV. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang diperoleh dari penyajian kuesioner selama penelitian, tentang analisis pembinaan dan pemotivasian karyawan dan peranannya terhadap kinerja karyawan pada PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembinaan pada karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 10 adalah sebesar 3,89, ini menunjukkan

bahwa pelaksanaan pembinaan dari manajemen Unit Geomin dalam kategori baik. Terdapat beberapa karyawan yang merasa sangat baik.

2. Pemberian motivasi kepada karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Geomin berdasarkan pada tabel 12 diperoleh skor sebesar 3,58, ini menggambarkan bahwa pemotivasian dalam kategori baik, belum ada karyawan yang menilai pemberian motivasi sangat baik. Bahkan beberapa karyawan responden memberikan respons bahwa pemotivasian dalam tingkat sedang.
3. Tingkat kinerja karyawan berdasarkan tabel 14 diperoleh skor sebesar 3,67. Hal ini menandakan penilaian responden terhadap kinerja karyawan Unit Geomin adalah baik. Belum ada karyawan dengan kinerja sangat baik. Beberapa karyawan responden tingkat kinerjanya masih dalam kategori cukup.
4. Hubungan antara pembinaan (variabel  $X_1$ ) dan pemotivasian (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (variabel  $Y$ ) dapat digambarkan melalui persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 6,177 + 0,281X_1 + 0,548X_2$ .

Hasil analisis korelasi antara pembinaan dan pemotivasian karyawan dengan kinerja menunjukkan angka koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,855, berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara pembinaan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan 99% menunjukkan bahwa hasil koefisiensi regresi maupun korelasi tersebut signifikan, berarti terdapat pengaruh yang nyata antara variabel pembinaan dan variabel pemotivasian terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemberian pembinaan berdasarkan hasil kuesioner tabel 10, disarankan agar perusahaan meningkatkan sistem pembinaan yang berjenjang dan menyeluruh di semua Unit Organisasi agar kinerja karyawan dapat meningkat;
2. Peningkatan pengetahuan soft skill maupun hard skill tetap harus selalu ditingkatkan sesuai dengan pertumbuhan perusahaan.
3. Agar meningkatnya pertumbuhan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi, maka sebaiknya motivasi yang berupa fasilitas / tunjangan selalu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, S.P. Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Bumi Aksara, Jakarta. 2001.

Hasibuan, S.P. Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta. 2003.

- Handoko, Hani T. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta. 2003.
- Iman Nurul. **Motivasi dan Kepribadian**. Raja Wali, Jakarta. 1995
- Manullang, Marihot. **Manajemen Personalia**, Gajah Mada University Press. 2006
- Martoyo, Kal. Susilo. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta. 1990.
- PB, Triton . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Suka Buku. Jakarta. 2010
- Siagian. **Teori Penentuan Tujuan**. Jakarta. 1995
- Sukmalana, Soelaiman. **Manajemen Kinerja**. PT Intermedia personale Utama. 2007
- Suradinata, Ermaya. **Motivasi**. Jakarta. 1996
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward., Gilbert. Jr, Daniel R. **Manajemen Edisi Bahasa Indonesia**. PT Indek, Gramedia Grup. 2003
- Unit Geomin, PT ANTAM (Persero) , **Geomin Dari Masa Ke Masa Menuju “Service Based Paradigm”**, Jakarta. April 2010
- Wahyosumidjo, **Kepemimpinan dan Motivasi**. Ghalia, Jakarta. 1992
- Umar, Husen. 1999. **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sugiyono, Prof. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung. 1997
- Les Donaldson dan Edwar E Scannell. **Pengembangan SDM**. Terjemahan Drs. Moh Agus Tulus. Radar Jaya Offset. Jakarta. 1993
- Moekijat, Drs. **Pengembangan Manajemen dan Motivasi**. Pionir Jaya Bandung. 1996
- J. Winardi, Prof. Dr. S.E. **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2001
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert Jr, Daniel R. **Manajemen Jilid II Edisi Bahasa Indonesia**. PT Indeks, Gramedia Grup, Jakarta 2003.
- Vibizlearning.com. Copyright © 2011. **Pentingnya Pembinaan Karyawan** (Managementfile-HR). Powered by [Jafam-ICT.com](http://Jafam-ICT.com)