



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT***

Skripsi

Diajukan Oleh:

Nanda Diena Oktavia

021120048

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2024



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI SUPPLY CHAIN MANAGEMENT**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan S.E. M.E., Ph. D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU
(PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT***

Skripsi

Tanggal disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada hari Jum'at, tanggal 17 Mei 2024

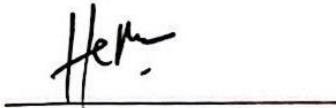
Nanda Diena Oktavia
0211 20 048

Menyetujui,

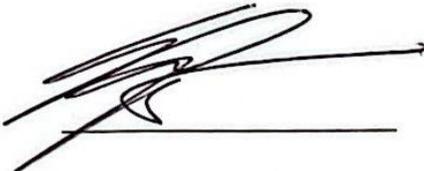
Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Diena Oktavia

NPM : 0211 20 048

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply Chain
Management*

Dengan ini saya menetapkan jika Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain sudah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2024



Nanda Diena Oktavia

0211 20 048

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan terkait tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

NANDA DIENA OKTAVIA. 021120048. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply Chain Management*. Di bawah bimbingan : HERMAN dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2024.

Penelitian yang dijalankan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply Chain Management* Jenis penelitian yang dimanfaatkan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data didapat dari observasi dan kuesioner. Sampel yang dimanfaatkan pada penelitian ini sebanyak 40 sampel dengan memanfaatkan metode penarikan sampel yakni sensus. Metode analisis yang dimanfaatkan yakni analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada sejumlah tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R²).

Hasil uji hipotesis menegaskan jika ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan nilai uji sejumlah 4,216 yang melebihi nilai kritis, yakni 2,026, kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Model hubungan fungsional antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan sebagai $Y = 14,368 + 0,567X$, dengan koefisien regresi sejumlah 0,565 dan koefisien determinasi sejumlah 0,319. Ini mencerminkan jika motivasi kerja secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang signifikan, 0,319, mencerminkan jika motivasi kerja (X) mampu menjelaskan sekitar 31,9% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sekitar 69,1% variasi kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul " **Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Regional 4 Fungsi *Supply Chain Management*** ".

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Pada proses penyusunan skripsi ini, penulis mengetahui pencapaiannya tidak mungkin terwujud tanpa dukungan, dorongan, saran, dan semangat dari sejumlah pihak yang sudah mendampingi dalam setiap langkah pembuatannya. Oleh karena itu, pada kesempatan yang diserahkan, penulis hendak menyampaikan terima kasih sejumlah-besarnya untuk:

1. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua yang sudah menyediakan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga penelitian bisa selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan S.E. M.E., Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM.CA. selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M. selaku Dosen Wali yang sudah menyediakan bimbingan semenjak semester 1.
6. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah mendidik dan menyediakan bimbingan selama pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah mendidik dan menyediakan bimbingan selama pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang sudah menyediakan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.
9. Kepada Bapak Yudha Prasetyawan *Senior Officer Talent Acquisition and Learning* PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 yang sudah mendampingi dan mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
10. Kepada Sahabat seperjuangan magang saya yang sudah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, Abchy Sundary.
11. Teman-teman grup "Badut Dufan" yang sudah menyediakan *support* serta semangat dalam pembuatan skripsi saya.

12. Teman-teman kelas B manajemen angkatan 2020.
13. Penulis mengakui jika banyak pihak yang turut serta dalam mendukung keberhasilan penelitian ini, meskipun tidak memungkinkan untuk menyebutkan mereka satu per satu. Penulis sadar jika skripsi ini masih jauh dari sempurna.

Oleh sebab itu, masukan dan saran dari semua pihak yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan sehingga penulis bisa melakukan perbaikan di masa depan. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini menyediakan manfaat untuk pembaca.

Universitas Pakuan
Bogor, Juni 2024

Nanda Diena Oktavia
021120048

DAFTAR ISI

Halaman

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis	11
1.4.2 Kegunaan Akademis	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia	15
2.2 Motivasi.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.2.2 Teori Motivasi Kerja.....	17
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi	18
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.2.6 Indikator Motivasi	20
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.3.3 Penilaian kinerja	23
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja	23
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.3.6 Indikator Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran	42
2.5 Hipotesis.....	45
2.5.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	46
3.2.1 Objek Penelitian.....	46
3.2.2 Unit Analisis	46
3.2.3 Lokasi Penelitian	46
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	46
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	46
3.3.2 Sumber Data Penelitian	47
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	47
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	52
3.6 Metode Pengumpulan Data	52
3.6.1 Data Primer	52
3.6.2 Data Sekunder.....	54
3.7 Kalibrasi Instrumen	54
3.7.1 Uji Validitas	54
3.7.2 Uji Reliabilitas	58
3.8 Metode Analisis Data	60
3.8.1 Analisis Deskriptif	61
3.8.2 Analisis Kuantitatif	62
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
4.1.1 Gambaran Umum PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	64
4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.....	64

4.1.3 Struktur Organisasi PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	65
4.1.4 Profil Responden Karyawan PT Pertamina EP CEPU Regional 4	68
4.2 Analisis Data	73
4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	73
4.2.2 Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	89
4.3 Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	102
4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	102
4.3.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i>	103
4.3.3 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	105
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	106
4.4.1 Motivasi Kerja pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	106
4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	107
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	107
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Simpulan	109
5.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	115
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fasilitas yang diserahkan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Fungsi <i>Supply Chain Management</i> Regional 4.....	4
Tabel 1.2 Pra survei untuk karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC).....	6
Tabel 1.3 Motivasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC)	6
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Fungsi <i>Supply Chain Management</i>	8
Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU Regional 4 fungsi <i>Supply Chain Management</i>	9
Tabel 1.6 Jumlah Karyawan Pada Seluruh Fungsi <i>Supply Chain Management</i> Regional 4	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja.....	53
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (Alpha Cronbach).....	59
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Variabel.....	61
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status	72
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.....	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.....	74
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.	75

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.....	76
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.....	77
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.....	78
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.....	78
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Saya berkeinginan rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih.....	79
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerja lain.....	80
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Saya berhasrat mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.....	81
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Saya berkeinginan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.....	82
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Saya berhasrat mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.....	83
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.....	84
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.....	84
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.....	85
Tabel 4.21 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.22 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Para pekerja konsisten dalam menuntaskan tugas sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan.....	90

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.....	90
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja para pekerja diukur dari hasil kerja berkualitas yang mereka hasilkan.	91
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Para pekerja secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.....	92
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.	93
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.....	94
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.	95
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.	95
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.....	96
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.	97
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.	98
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.	99
Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	100
Tabel 4.36 Hasil Statistik Variabel Kinerja Kerja	101
Tabel 4.37 Analisis Regresi Linear Sederhana	103
Tabel 4.38 Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i>	104
Tabel 4.39 Hasil Uji F.....	104
Tabel 4.40 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Prinsip Penilaian Kinerja Individu (<i>People Review</i>).....	8
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	44
Gambar 4.1 Tata Nilai “AKHLAK” PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.	65
Gambar 4.2 Stuktur Grup Perusahaan PT Pertamina.....	66
Gambar 4.3 Zona dalam PT Pertamina Regional 4.....	66
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Fungsi SCM PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	67
Gambar 4.5 Jenis Kelamin Responden	69
Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Usia.....	70
Gambar 4.7 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	71
Gambar 4.8 Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Gambar 4.9 Responden Berdasarkan Status	73
Gambar 4.10 Histogram Variabel Motivasi Kerja	89
Gambar 4.11 Histogram Variabel Kinerja karyawan.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sertifikat Tugas Akhir	117
Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Motivasi Kerja	118
Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Kinerja Karyawan	120
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	127
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	128
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	129
Lampiran 8 Rtabel.....	133
Lampiran 9 Ttabel.....	134
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	135
Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i>	136
Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	136
Lampiran 13 Hasil Uji F	136
Lampiran 14 Foto Bersama Pembimbing dan Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran krusial di dunia perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk menentukan arah dan kemajuan mereka dalam meraih tujuan yang telah ditentukan. Sukses sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi aset berharga yang berkontribusi pada kesuksesan operasional perusahaan. Prestasi suatu perusahaan bisa diukur dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Keberhasilan akan cepat tercapai apabila sumber daya alam terkait bisa memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, apabila keberhasilan terhambat itu merujuk pada faktor dari sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terbatas.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang harus diraih, dan kesuksesan meraih tujuan terkait sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang memainkan peran utama dalam setiap kegiatan keseluruhan perusahaan karena mereka menjadi hal penggerak utama perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja, yang terdiri dari karyawan, adalah elemen penting dalam meraih tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern dan fasilitas lengkap yang sudah disediakan oleh perusahaan, tetapi lebih pada kontribusi manusia yang melakukan pekerjaannya terkait. Karyawan, sebagai aset utama perusahaan, berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, sehingga kinerja mereka membutuhkan perhatian yang besar dan lebih dari perusahaan.

Berlandaskan dari pemikiran Mangkunegara (2019), kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang diraih oleh individu atau karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas, sejalan dengan tanggung jawab yang diserahkan kepada mereka. Organisasi pada umumnya meyakini jika untuk mencapai kesuksesan, diperlukan upaya maksimal dalam mendorong kinerja individu karena hal terkait berdampak pada kinerja tim dan akhirnya pada kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja yang superior menjadi harapan setiap perusahaan. Kinerja individu disebabkan oleh tiga komponen, salah satunya adalah motivasi. Dengan demikian, motivasi menjadi kunci dalam mendorong kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam jangka waktu yang ditentukan. Mengacu pada (Antika, 2021) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diraih dengan

kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman kerja, kesanggupan melaksanakan tugas, dan menyelesaikan tugas dengan waktu, secara maksimal.

Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang bisa diraih oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki individu terkait yang berupaya meraih tujuan organisasi secara legal atau sah, yakni dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam etika moral.

Bedasarkan sejumlah definisi di atas, kinerja mengacu pada Mangkunegara (2019), adalah hasil kerja individu atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Organisasi percaya jika kinerja individu sangat memengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik diharapkan oleh setiap perusahaan, dan motivasi merujuk pada komponen kunci dalam meraih hal terkait, seperti diungkapkan oleh Afandi (2018). Antika (2021) menekankan jika kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu yang dimanfaatkan secara maksimal.

Sebuah faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi. Dengan tersedia sebuah motivasi di suatu perusahaan, sehingga karyawan pun akan terdorong untuk bekerja secara optimal sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Tanpa tersedia motivasi terhadap karyawan sehingga perusahaan akan kesulitan dalam meraih pencapaian yang dikehendaki oleh perusahaan. Karna berkembangnya suatu perusahaan bisa diamati dari kinerja karyawan pada perusahaan terkait sehingga menjadikan perusahaan terkait lebih unggul dalam bersaing.

Mengacu pada Hasibuan (2021) menggambarkan motivasi sebagai dorongan yang memicu semangat individu untuk bekerja sama, berkinerja optimal, dan berintegrasi dalam usaha meraih kepuasan. Sedangkan pendapat Widandi dalam Tsauri (2020) menetapkan jika individu yang sangat mempunyai motivasi atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, individu terkait akan berusaha maksimal untuk meraih tujuan produksi unit kerja dan organisasi tempat mereka bekerja. Pengertian motivasi sendiri yakni, "Motivasi adalah dorongan yang menyediakan energi untuk menghasilkan antusiasme dalam bekerja, mendorong individu untuk bekerja sama, berkinerja efektif, dan berintegrasi sepenuhnya dengan usaha-usaha untuk mendapat kepuasan."

Afandi dalam penelitian oleh Tarigan B & Priyanto A. A (2021) menetapkan jika motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, kesenangan, dan komitmen sehingga hasil dari kegiatan yang dilaksanakan mencapai tingkat yang baik dan bermutu. Untuk

mengukur bagaimana Motivasi kerja pada suatu instansi maupun perusahaan, bisa dilihat melalui indikator dari variabel yang diteliti. Indikator dari motivasi mengacu pada pendapat (teori Maslow yang dikutip Hasibuan dalam Christian 2021) terdiri dari fisiologis atau Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, indikasi diri.

Bedasarkan sejumlah definisi di atas, motivasi mengacu pada Hasibuan (2021), motivasi merujuk pada suatu pemberian daya gerak agar terciptanya sebuah kegairahan kerja dan rasa untuk mau kerjasama dalam meraih kepuasan. Widandi (dalam Tsauri, 2020) menetapkan jika individu yang sangat termotivasi bisa melaksanakan pekerjaannya dengan memiliki upaya maksimal untuk bisa meraih tujuan produksi dan organisasi. Afandi (dalam Tarigan B & Priyanto A. A, 2021) menjelaskan motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri, mendorong suatu individu untuk beraktivitas dengan keikhlasan dan sungguh-sungguh, menghasilkan kinerja berkualitas. Untuk mengukur motivasi, bisa diamati melalui indikator variabel yang mencakup Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan indikasi diri, sebagaimana disarankan oleh teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (dalam Christian, 2021).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menyelenggarakan riset penelitian pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) yang berdiri pada tahun 2005 sebagai anak perusahaan PT. Pertamina EP dan tahun 2007 berubah status menjadi anak perusahaan PT PERTAMINA (PERSERO). PT Pertamina EP Cepu atau biasa disingkat menjadi PEPC adalah anak usaha Pertamina Hulu Energi yang bergerak dalam bidang Eksplorasi, Eksploitasi dan Produksi serta menjadi mitra aktif dalam mengelola Blok Cepu.

Secara geografi, Area Regional 4 berada di East Java dan Eastern Indonesia yang tersebar di Jawa Timur, Sulawesi, Kepulauan Maluku dan Papua dan terdiri dari asset Offshore serta Onshore. Selain itu di Region 4 juga terdiri dari asset downstream Donggi Senoro LNG. Pada penelitian yang dijalankan membahas PT. Pertamina EP Cepu Regional 4 yang beralamat di Patra Jasa Office Tower Lt. 11 Kav 32 - 34, Jl. Gatot Subroto, RT.6/RW.3, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. 12950.

Mengacu pada J. A O'Brien yang dikutip dari buku *Supply Chain Management* oleh Lukman S, SCM adalah sistem antar perusahaan lintas fungsi, yang memanfaatkan teknologi informasi untuk membantu, mendukung, serta mengelola sejumlah hubungan antara sejumlah proses bisnis utama perusahaan dengan pemasok, pelanggan, dan para mitra bisnis.

Pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) bagian fungsi SCM atau *Supply Chain Management* Regional 4 hadir dalam sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan lebih mudah dalam proses perencanaan, pengendalian,

dan menjalankan arus produk dimana karyawan akan berurusan dengan sejumlah aspek seperti pengadaan, produksi, distribusi, dan pengelolaan stok.

Motivasi yang kuat bisa mendampingi karyawan untuk tetap fokus, mengatasi tekanan, dan menjaga semangat dalam mengatasi tantangan yang mungkin muncul, seperti perubahan permintaan pasar, masalah logistik, atau perubahan kebijakan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan bisa menyediakan kontribusi yang melebihi terhadap efisiensi dan keberhasilan operasional perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk merancang strategi motivasi yang efektif, seperti menyediakan pengakuan atas pencapaian, pelatihan dan pengembangan, penghargaan finansial yang pantas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi karyawan.

Upaya dalam mendorong motivasi di perusahaan agar karyawan bisa termotivasi dan diperoleh hasil kinerja yang baik adalah hal penting yang harus dilakukan perusahaan, salah satu usaha PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) menyediakan bentuk motivasi seperti fasilitas yang diserahkan perusahaan kepada karyawan untuk bisa memenuhi Kebutuhan karyawan dan mendorong sutau motivasi karyawan untuk bekerja maksimal bagi perusahaan. Tabel yang disajikan adalah bentuk motivasi yang diserahkan oleh PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) kepada pekerjanya:

Tabel 1.1 Fasilitas yang diberikan oleh PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Fungsi *Supply Chain Management* Regional 4

INDIKATOR	BENTUK MOTIVASI
1. Kebutuhan Fisik	1. Kendaraan oprasional kantor 2. Tempat ibadah 3. Toilet 4. Lift
2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Tempat parkir kendaraan yang disertai dengan pos satpam 2. Jaminan Kesehatan 3. Jaminan Hari Tua
3. Kebutuhan Sosial	1. Aula/Ruangan untuk berkumpul
4. Kebutuhan Penghargaan	1. Tunjangan Jabatan 2. Bonus
5. Kebutuhan Perwujudan Diri	1. Memberikan pelatihan kepada karyawan 2. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam dunia kerja

Sumber: data primer, diolah 2023

Bisa diamati dari tabel 1.1 yang disajikan jika perusahaan menyediakan suatu bentuk fasilitas yang mampu memenuhi segala jenis Kebutuhan karyawan selama berada di perusahaan untuk bisa menjalankan tugasnya.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa perusahaan memberikan bentuk fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi seluruh jenis kebutuhan karyawan pada fungsi *supply chain management*, tetapi pada kenyataannya ada beberapa fasilitas yang tidak menunjang kebutuhan karyawannya.

Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman sehingga kurang memberikan dorongan motivasi bekerja bagi karyawan sehingga tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dapat dilihat dari data mengenai jawaban responden dari hasil kuesioner pra survey yang dilakukan kepada 20 karyawan pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Fungsi Supply Chain Management Regional 4 sebagai berikut :

Jawaban Responden Atas Pernyataan Pra-Survey Tentang Motivasi Kerja Pada PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

1. 50% Responden menyatakan kurang setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang memadai, dalam hal ini perusahaan harus memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar kebutuhan fisiologi dan bisa meningkatkan atau mempertahankan kinerja pada karyawan.
2. 60% Responden menyatakan kurang setuju bahwa perusahaan selalu memberikan *reward* atas hasil kerja yang telah dilakukan. Maka dari itu kondisi Kebutuhan Penghargaan di perusahaan ini dapat dikatakan masih rendah dan harus memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar Kebutuhan Penghargaan ini dapat terus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

Untuk mengetahui hal terkait memenuhi Kebutuhan karyawan penulis melakukan Pra survei pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Pra survei untuk karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC)

NO.	ITEM PERTANYAAN / PERNYATAAN	KETERANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas yang tersedia di perusahaan ini sangat menunjang Kebutuhan kerja karyawan	3	5	10	1	1
2.	Perusahaan sudah menyediakan jaminan kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja	7	9	3	0	1
3.	Saya mampu berinteraksi dengan baik dengan seluruh karyawan di Perusahaan	8	11	0	0	1
4.	Perusahaan selalu menyediakan reward atas hasil kerja yang sudah dilakukan	2	3	12	3	0
5.	Perusahaan menyediakan pelatihan kepada karyawan untuk mendorong keterampilan dan potensi karyawan	3	12	3	2	0

Sumber: data primer, diolah 2023

Dari Tabel 1.2 mengenai hasil Pra survei yang sudah penulis lakukan pada fungsi *supply chain management* menghasilkan kesimpulan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Motivasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC)

NO.	INDIKATOR	KONDISI
1.	Kebutuhan Fisik	Kurang Baik
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Baik
3.	Kebutuhan Sosial	Baik
4.	Kebutuhan Penghargaan	Kurang Baik
5.	Kebutuhan Perwujudan Diri	Baik

Sumber: Observasi Motivasi Kerja PT. Pertamina EP CEPU (PEPC), 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 Pra survei menghasilkan kesimpulan yang bisa diamati pada Tabel 1.3 jika Kebutuhan Fisik karyawan berada pada kondisi kurang baik atau buruk. Hal terkait bisa terlihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan mengenai motivasi kerja pada perusahaan. Diantara nya pada indikator fisik merujuk pada Kebutuhan dasar seorang karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas kantor, bisa diamati jika

fasilitas yang tersedia diperusahaan ini seperti lift yang ada dikantor dalam kondisi kurang baik, Karena jumlah lift terbatas untuk mendampingi karyawan selama waktu istirahat makan siang, karena kantin berada di lantai bawah dan meskipun karyawan memesan makanan online pun hanya sampai lobby saja, sejumlah karyawan sering kali terlambat saat istirahat. Hal terkait bisa mempengaruhi kinerja secara keseluruhan karena mengganggu jadwal kerja yang sudah ditentukan.

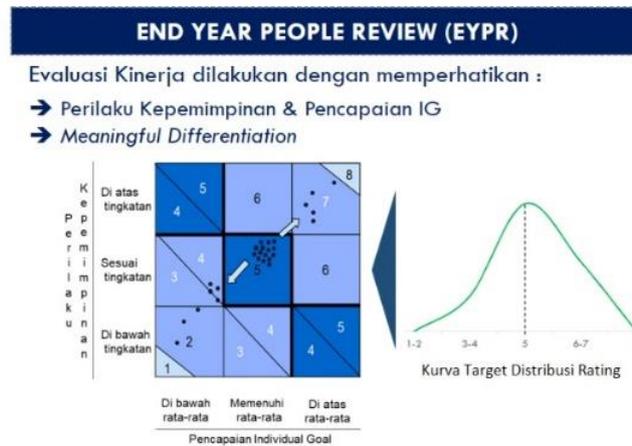
Kebutuhan Rasa Aman, Perusahaan sudah menjamin keamanan karyawannya dengan cara menyediakan tempat parkir dengan pos satpam (SATPAM) yang menjaga tempat parkir, pintu masuk seperti lobi dan di setiap lantai perusahaan secara baik.

Kebutuhan Sosial, perusahaan mengadakan program *Friday Breakfast* dan *Family Gathering* kepada para karyawan untuk mempererat rasa kekeluargaan antar sesama karyawan.

Kebutuhan Penghargaan, pada hasil pra survei Kebutuhan penghargaan dalam kondisi kurang baik. Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan tetapi bonus yang diberikan perusahaan terkadang tidak tepat waktu, seperti sejumlah karyawan telat mendapatkan bonusnya masing-masing karena sering kali mendapat kendala. Hal terkait bisa membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Kebutuhan Perwujudan Diri, berdasarkan hasil pra survey di atas yang sudah di berikan kepada karyawan mencerminkan jika dalam mendorong potensi karyawan dan aktualisasi diri dalam bekerja dalam kondisi yang baik, temuan kuesioner observasi mencerminkan jika perusahaan betul mendorong peningkatan keterampilan karyawan dengan menyelenggarakan pelatihan kerja yang disediakan perusahaan.

Bisa dilihat dari tabel yang disajikan jika motivasi kerja karyawan PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) Fungsi *Supply Chain Management* Regional 4 dalam kondisi kurang baik, Kebutuhan fisik dan Kebutuhan akan penghargaan bisa mendorong untuk mendorong motivasi kerja karyawan menjadi terhambat dengan kurang support nya pada tunjangan kerja yang ada pada perusahaan terkait sehingga akan berefek bagi penurunan kinerja karyawan, dan perusahaan terkena dampaknya.

Gambar 1.1 Prinsip Penilaian Kinerja Individu (*People Review*)

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

Pada Gambar 1.1 merujuk pada proses penilaian rating kinerja Pekerja didasarkan pada aspek pencapaian Target Kinerja (IG) & Perilaku Kepemimpinan pada fungsi *supply chain management*. Penilaian berdasarkan gambar di atas di jelaskan pada table 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Fungsi *Supply Chain Management*

NO.	URAIAN	KLASIFIKASI NILAI		
1.	Bobot	1 s.d 4	5	6 s.d 8
2.	Keterangan	Di Bawah Rata-rata	Memenuhi Rata-rata	Di Atas Rata-rata

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

Pada Gambar 1.1 dan Tabel 1.4 bisa diamati tersedia penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4. Seorang karyawan akan mendapatkan Klasifikasi Nilai Dibawah Rata-Rata apabila mendapatkan nilai 1-4, Memenuhi Rata-Rata apabila karyawan mendapatkan nilai 5 dan Yang disajikan Rata-Rata apabila karyawan mendapatkan nilai 6-8. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan perilaku kepemimpinan dan pencapaian *indivual goal* (IG) serta tersedia penilaian langsung dari pimpinan sesuai prosedur yang berlaku di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP CEPU Regional 4 fungsi *Supply Chain Management*

KETERANGAN		STANDAR MUTU KERJA SUPPLY CHAIN MANAGEMENT		
KRITERIA	BOBOT	2020	2021	2022
6 – 8	Di Atas Rata-rata	13	20	27
5	Memenuhi Rata-rata	22	12	6
1 – 4	Di Bawah Rata-rata	5	8	7
Jumlah Karyawan		40	40	40

Sumber: data primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 bisa diamati tersedia penilaian kinerja karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4. Seorang karyawan yang mendapatkan Klasifikasi Standar Mutu Kerja. Kriteria yang disajikan rata-rata apabila mendapatkan bobot nilai 6-8. Pada tahun 2020 sebanyak 13 karyawan dan tahun 2021 mempunyai kenaikan dengan 20 karyawan di atas rata-rata, serta diikuti dengan tahun 2022 dengan 27 karyawan.

Kriteria memenuhi rata-rata apabila mendapatkan nilai 5, tahun 2020 merujuk pada tahun terbanyak tersedia 22 karyawan yang memenuhi rata-rata dan tahun 2021 sebanyak 12 karyawan, serta tahun 2022 sebanyak 6 karyawan memenuhi rata-rata standar kerja mutu terkait.

Pada tahun 2020 dengan kriteria dibawah rata-rata dengan bobot nilai 1-4 sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2021 tersedia 8 karyawan di bawah rata-rata di ikuti dengan tahun 2021 tersedia 7 orang karyawan di bawah rata-rata. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan perilaku kepemimpinan dan pencapaian individual goal (IG) serta tersedia sebuah penilaian langsung dari pimpinan perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Tabel 1.6 Jumlah Karyawan Pada Seluruh Fungsi *Supply Chain Management* Regional 4

NO.	SECTION	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
1.	Sr Manager <i>Supply Chain Management</i> Regional 4	1	0,025
2.	<i>Procurement & Planning</i>	13	0,325
3.	<i>SCM Performance</i>	11	0,275
4.	<i>Logistic</i>	15	0,375
Total		40	100

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) SCM Regional 4 (2023)

Pada table 1.6 Jumlah karyawan pada seluruh fungsi *supply chain management* sebanyak 40 orang karyawan, yang terdiri dari 1 orang Sr Manager *Supply Chain Management* Regional 4, 13 orang karyawan pada *Procurement & Planning*, *SCM Performance* sebanyak 11 orang karyawan dan *Logistic* sebanyak 15 orang karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP CEPU (PEPC) REGIONAL 4 FUNGSI *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT*”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang sudah dijabarkan pada latar belakang di atas, sehingga terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian yang dilakukan adalah, antara lain:

1. Rendahnya motivasi kerja dalam aspek Kebutuhan Fisik yang dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Upaya untuk meningkatkan Kebutuhan Penghargaan di antara karyawan.
3. Pada penilaian kerja karyawan selama 3 tahun terakhir, ditemukan sejumlah karyawan dengan kinerja di bawah rata-rata standar perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan pada sebelumnya, sehingga yang menjadi masalah pokok dalam penelitian yang dijalankan adalah, antara lain:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.
3. Apakah tersedia pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) dan untuk menyimpulkan hasil penelitian dengan menyediakan saran yang bisa menghilangkan atau menyelesaikan apa yang menjadi penyebab permasalahan terkait.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijabarkan di atas, sehingga tujuan dari penelitian yang dijalankan adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu (PEPC) *Supply Chain Management*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan akan menyediakan kontribusi penting bagi PT. Pertamina EP Cepu (PEPC), dengan menyediakan informasi berharga untuk evaluasi serta mendampingi dalam mengidentifikasi serta mengatasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data ini diharapkan bisa menjadi landasan dalam membuat kebijakan manajemen untuk memperoleh tujuan dan target perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian yang dilakukan menjadi acuan yang berguna dalam bidang manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia, dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan bisa menyediakan pandangan yang mendalam kepada pembaca untuk mendorong kualitas penelitian di masa depan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan agar bisa mengaplikasikan pengetahuan dalam memajukan bidang ekonomi manajemen secara keseluruhan, dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia, saat berkarier di dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memegang peran sentral dalam dinamika sebuah perusahaan atau organisasi, dan menjadi salah satu elemen strategis yang mengelola tenaga kerja sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi terkait. Sejumlah pandangan dari para ahli mengenai definisi manajemen sumber daya manusia mencakup:

Anwar Prabu Mangkunegara (2022) menjelaskan jika manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengakuan jasa, integrasi, perawatan, dan pengaturan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Mengacu pada Hasibuan (2021) Manajemen sumber daya manusia melibatkan keterampilan ilmiah dan artistik dalam mengelola dinamika hubungan dan kontribusi tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, memenuhi Kebutuhan karyawan, dan memberi dampak positif pada masyarakat.

Afandi (2018) menjelaskan jika manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat mampu tercapai.

Mengacu pada Marwansyah (2020), manajemen sumber daya manusia merujuk pada pengelolaan optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, seperti rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta relasi industrial perusahaan.

Mengacu pada Edy Sutrisno, (2019) Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai praktek yang menekankan nilai dan peran penting tenaga kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal terkait dilakukan melalui serangkaian peran serta aktivitas yang bertujuan untuk menjamin penggunaan sumber daya manusia dengan efektif dan adil, yang pada akhirnya menguntungkan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Dari sejumlah pengertian yang dibahas, Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam kesuksesan perusahaan, karena kegiatannya merangkum semua aspek dalam merancang, merekrut,

mengembangkan, memelihara, dan mengoptimalkan sumber daya manusia guna meraih tujuan organisasi sesuai standar yang ditentukan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada Malayu S.P Hasibuan (2021), Sumber daya manusia ialah aset yang penting sekali untuk organisasi. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) melibatkan strategi untuk merancang penggunaan tenaga kerja dengan optimal, sesuai dengan Kebutuhan perusahaan, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengaturan semua anggota tim dengan menetapkan tugas dan tanggung jawab, mengatur aliran komunikasi, menyediakan wewenang, serta menjamin kerja sama yang efektif sesuai dengan struktur organisasi (*organization chart*) yang sudah ditentukan;

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) melibatkan upaya untuk memandu seluruh anggota tim agar bisa bekerja secara sinergis, efisien, dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh instansi, anggota tim, dan masyarakat secara keseluruhan;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah proses mengatur perilaku seluruh anggota tim untuk menjamin kepatuhan terhadap aturan instansi dan pencapaian tujuan sesuai rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) melibatkan serangkaian langkah, mulai dari penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, hingga induksi, dengan tujuan memperoleh karyawan yang sesuai dengan Kebutuhan instansi;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) melibatkan sebuah proses untuk mendorong keterampilan seperti teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah imbalan jasa yang diserahkan kepada karyawan dalam bentuk balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), baik berupa uang maupun barang, sebagai penggantian atas layanan yang diserahkan kepada instansi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merujuk pada upaya menyelaraskan kepentingan perusahaan dan Kebutuhan para karyawan dengan tujuan

menciptakan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merujuk pada sebuah upaya untuk menjaga atau mendorong kondisi secara fisik, mental, dan loyalitas karyawan, sehingga mereka bisa tetap berkontribusi dengan baik hingga masa pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah inti dari manajemen sumber daya manusia yang memegang peran utama dalam meraih tujuan. Tanpa disiplin yang kokoh, pencapaian tujuan yang optimal menjadi sulit;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah saat individu berhenti bekerja dari sebuah organisasi, yang bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, Kebutuhan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya;

Manurut Irmayani (2021) fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan bertujuan untuk merancang rencana Kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Perancangan sumber daya manusia melibatkan penentuan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan dalam menjalankan seluruh program kerja guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* melibatkan desain struktur organisasi yang mencerminkan hubungan antar pekerjaan, personel, dan faktor-faktor fisik lainnya. Ini menjadi landasan untuk menempatkan individu sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka bisa ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, sesuai dengan prinsip "*put the right men in the right job*."

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* bertujuan untuk mengarahkan individu agar bisa berpartisipasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas mereka, menuju arah yang diinginkan oleh organisasi. Dalam prakteknya, fungsi ini didukung oleh program-program motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan penempatan yang tepat

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana rencana bisa dilaksanakan dan tujuan bisa diraih dengan baik. Melalui fungsi ini, manajer sumber daya manusia bisa mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan dan merancang tindakan yang tepat untuk mendorong kinerja perusahaan.

Berdasarkan definisi terkait, tergambar fungsi manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang melibatkan serangkaian tugas yang akan dijalankan oleh tim HR untuk mendukung pelaksanaan strategi perusahaan, menjamin keselarasan organisasional, dan meraih tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada Sri Larasati (2018) tersedia 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan Sosial
Bertujuan agar organisasi atau perusahaan bisa bertindak dengan sosial dan etis, memperhatikan Kebutuhan dan tantangan masyarakat serta menekan efek negatifnya untuk semua pihak.
2. Tujuan Organisasional
Merujuk pada target formal yang ditentukan untuk mendampingi organisasi meraih visinya secara efektif.
3. Tujuan Fungsional
Untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia agar sesuai dengan Kebutuhan organisasi dengan baik.
4. Tujuan Individual
Aspirasi pribadi masing-masing anggota organisasi atau perusahaan yang ingin diraih melalui keterlibatannya pada seluruh aktivitas di organisasi.

Mengacu pada Hamali (2018), menetapkan jika tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Tujuan Sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menjamin jika perusahaan atau organisasi bertindak secara sosial dan etis, dengan memperhatikan secara seksama mengenai Kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil berusaha untuk mengurangi dampak negative yang timbul.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran resmi yang dirancang untuk mendampingi bisa organisasi dalam meraih misi yang ditentukan. Divisi sumber daya manusia berperan dalam mendampingi manajemen meraih tujuan terkait.
3. Tujuan Fungsional
Upaya untuk menjaga agar kontribusi dalam divisi sumber daya manusia tetap relevan dan sesuai dengan Kebutuhan sebuah organisasi.
4. Tujuan Individu
Setiap anggota organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan pribadi

yang ingin diraih melalui partisipasinya dalam kegiatan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada Edy Sutrisno (2020), tujuan MSDM mencakup:

1. Menyediakan pertimbangan kepada manajemen untuk merumuskan kebijakan SDM demi menjamin jika organisasi terkait mempunyai karyawan yang benar-benar termotivasi dan berkinerja tinggi, yang selalu siap menghadapi perubahan dan mematuhi kewajiban pekerjaan secara legal atau sah.
2. Melaksanakan kegiatan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM agar organisasi bisa mudah meraih tujuan yang sudah ditentukan.
3. Berperan dalam pengembangan yang mengarah pada keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Menyediakan dukungan dalam kondisi yang diperlukan agar manajer lini bisa meraih tujuan mereka secara efektif dan efisien.
5. Menangani sejumlah krisis dan situasi sulit yang terjadi didalam hubungan antar karyawan untuk menjamin jika mereka tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi terkait.
6. Menyediakan sebuah saluran komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjaga standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen SDM organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli yang sudah disebutkan sebelumnya, bisa disimpulkan jika manajemen sumber daya manusia merujuk pada upaya untuk mendorong produktivitas dan memfasilitasi perkembangan manusia secara etis dan sosial. Tujuannya adalah untuk mendorong efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Secara etimologis, istilah motivasi (*motivation*) merujuk pada istilah yang bersumber dari bahasa latin, yakni *movere* yang artinya menggerakkan sesuatu (*to move*). Dalam bahasa inggris menjadi *motivation* yang artinya mendorong atau menyediakan dorongan, mengarahkan daya dan potensi untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2021), motivasi adalah dorongan yang menginspirasi individu untuk bekerja bersama, berkinerja efektif, dan terlibat sepenuh hati dalam usaha memperoleh kepuasan.

Mengacu pada Widandi dalam Tsauri (2020) Seorang yang benar-benar termotivasi dalam pekerjaannya adalah seorang individu yang berusaha keras untuk meraih tujuan produksi unit kerja dan organisasi

ditempatnya dimana ia bekerja.

Mengacu pada Afandi (2018), “Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari inspirasi, semangat, dan dorongan untuk menyelenggarakan aktivitas dengan dedikasi, kebahagiaan, dan kesungguhan, sehingga menghasilkan prestasi yang memuaskan dan bermutu.

Menurut Edy Sutrisno (2020), motivasi merujuk pada faktor yang mendorong individu untuk menyelenggarakan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong tingkah laku individu.

Mengacu pada Priansa (2021) “Motivasi merujuk pada daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, Kebutuhan, persepsi, bawahan/individu dengan lingkungan.”

Motivasi kerja, berdasarkan teori terkait, bisa disimpulkan sebagai dorongan internal bagi individu untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan dengan tekun, guna meraih tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Teori Motivasi Kerja Mengacu pada Abraham Maslow, Teori hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yakni hirarki lima Kebutuhan dengan tiap Kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan adalah kondisi di mana terjadi kesenjangan atau pertentangan antara situasi yang ada dengan dorongan internal yang dimiliki. Apabila karyawan Kebutuhannya tidak terpenuhi sehingga karyawan terkait akan mencerminkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika Kebutuhannya terpenuhi sehingga karyawan terkait akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Berikut ini sejumlah teori tentang motivasi dari para ahli, yakni:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow (Edison, 2018)

Abraham Maslow (Edison, 2018) menjabarkan teori motivasi yang mencakup unsur-unsur esensial. Dalam pendekatannya, Maslow menekankan hierarki Kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat, dijelaskan melalui sebuah gambar model piramida. Mengacu pada Maslow, tersedia lima jenjang Kebutuhan yang teratur pada hierarki terkait, antara lain yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis, merujuk pada Kebutuhan yang paling mendasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan ini muncul sebelum Kebutuhan akan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, mencakup perlindungan fisik dan emosional, serta kebebasan dari ancaman atau kekerasan.

- c. Kebutuhan akan kasih sayang atau Kebutuhan akan perasaan mempunyai hubungan yang erat dengan orang lain, muncul usai Kebutuhan fisik dan rasa aman tercukupi.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, di mana individu mempunyai dorongan untuk meraih prestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, merujuk pada dorongan tertinggi untuk mengembangkan potensi dan keahlian diri.
2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)
- Teori ini disusun oleh Clayton Aldefefer (dalam Hamali, 2018) dan mencerminkan tiga jenis Kebutuhan dasar:
- a. Kebutuhan akan eksistensi, mencakup Kebutuhan akan makanan, air, dan istirahat.
 - b. Kebutuhan akan hubungan, termasuk Kebutuhan akan interaksi sosial dan hubungan yang bermakna dengan orang lain.
 - c. Kebutuhan pertumbuhan, yang mencakup upaya individu untuk mengembangkan diri, menciptakan hal baru, dan menjadi produktif.

Jika daripada dengan teori Maslow, teori ERG oleh Clayton Aldefefer menganggap hierarki kebutuhan tidaklah kaku, melainkan lebih fleksibel dan bisa bervariasi tergantung pada keahlian individu untuk mencukupi Kebutuhannya. Teori Aldefefer menggambarkan pergerakan naik dalam hierarki kebutuhan yang lebih kompleks, dengan prinsip jika kegagalan dalam memenuhi kebutuhan pada tingkat tertentu bisa menyebabkan individu mundur ke tingkat kebutuhan yang lebih rendah yang sebelumnya sudah terpenuhi.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Mengacu pada Malayu S.P Hasibuan (2021), motivasi bisa dibagi menjadi dua jenis utama:

1. Motivasi positif:

Pada motivasi positif, seorang manajer harus mendorong bawahan dengan menyediakan penghargaan untuk mereka yang sudah meraih kinerja yang baik. Dengan pendekatan ini, semangat kerja bawahan akan naik karena manusia itu cenderung merespons positif terhadap sebuah penghargaan yang sudah diserahkan.

2. Motivasi negatif:

Sementara dalam motivasi negatif, manajer memanfaatkan hukuman untuk mendorong kinerja yang lebih baik dari bawahan yang mempunyai kinerja rendah. Meskipun semangat kerja mungkin naik dalam jangka pendek karena ketakutan akan hukuman, pendekatan ini sering kali tidak berkelanjutan dan bisa menciptakan lingkungan kerja

yang tidak sehat.

Dalam kedua jenis motivasi terkait, strategi pemberian insentif atau hukuman bisa bervariasi, seperti menyediakan tambahan uang, penghargaan, promosi jabatan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, atau memberitahu tentang konsekuensi kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

Penting bagi manajer untuk mempertimbangkan dengan hati-hati kapan dan bagaimana memanfaatkan kedua jenis motivasi ini. Penggunaan yang tepat harus didasarkan pada situasi dan karakteristik individu yang terlibat, karena setiap orang mempunyai preferensi dan respons yang berbeda terhadap jenis motivasi tertentu.

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mengacu pada Enny (2019) faktor individu akan di pengaruhi oleh sejumlah faktor yakni internal dan eksternal: "Motivasi, sebagai proses suatu psikologis dalam diri individu, bisa disebabkan oleh sejumlah faktor, baik eksternal maupun factor internal yang berasal dari karyawan". Selain itu, faktor-faktor seperti Kebutuhan dasar fisiologis, keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan harga diri, dan Kebutuhan pengembangan diri juga berperan penting dalam memicu motivasi, sejalan dengan teori hierarki Kebutuhan Abraham Maslow seperti yang dijelaskan dalam Edison (2018).

Motivasi dikatakan sebagai proses psikologis dari dalam diri individu yang bisa disebabkan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor terkait mengacu pada Afandi (2018) menetapkan sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan dasar hidup memengaruhi jalannya kehidupan. Ini termasuk makanan, minuman, tempat tinggal, dan udara. Keinginan untuk mencukupi Kebutuhan ini mendorong individu untuk berperilaku aktif dan bekerja keras.

2. Kebutuhan Akan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah menciptakan suasana yang tenang, harmonis, dan optimis.

3. Kebutuhan Akan Martabat Diri

Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dari rekan kerja dan masyarakat sekitar. Meskipun idealnya prestasi timbul dari kesuksesan, namun diakui jika prestasi seringkali disebabkan oleh posisi sosial individu dalam masyarakat atau dalam organisasi.

4. Kebutuhan Akan Sebuah Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan sebuah pengakuan terhadap prestasi kerja yang diraih melalui penggunaan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal. Ini merujuk pada realisasi penuh dari seorang potensi individu.

Di sisi lain, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang efektif, kepastian pekerjaan, dan tanggung jawab yang diserahkan. Faktor internal meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dan keinginan untuk mendapat pengakuan. Motivasi, menurut teori-teori yang telah dipaparkan, adalah proses psikologis yang berasal dari dalam individu dan disebabkan oleh sejumlah faktor.

2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja

Berikut ini disajikan pandangan seorang ahli dalam bidang Manajemen yakni Hasibuan (2018) tujuan motivasi antara lain:

1. Mendorong sebuah moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mendorong produktivitas karyawan
3. Memelihara stabilitas pekerjaan seorang karyawan
4. Memperkokoh disiplin karyawan
5. Mendorong efisiensi rekrutmen karyawan
6. Menciptakan lingkungan kerja dan hubungan kerja yang positif
7. Mendorong loyalitas, kreativitas, dan partisipasi seorang karyawan
8. Mendorong kesejahteraan karyawan
9. Mendorong kesadaran tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diserahkan
10. Mendorong efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku

Berdasarkan uraian yang disajikan bisa dikatakan jika tujuan motivasi antara lain adalah sebagai pendorong gairah dan semangat dalam bekerja pada karyawan, mendorong moral dan kepuasan kerja, mendorong produktivitas, mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan, memfasilitasi atmosfera dan relasi kerja yang positif, serta mendorong kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.2.6 Indikator Motivasi

Mengacu pada Ahli yakni Abraham. H Maslow dalam Mangkunegara (2017) yakni:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Mengacu pada pendapat (teori maslow yang dikutip Hasibuan dalam Christian 2021) menyebutkan jika indikator yakni antara lain:

1. Fisiologis atau Kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Indikasi diri

Mengacu pada teori Herzberg didalam Hasibuan (2019), tersedia sejumlah faktor yang berperan penting sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator kerja karyawan, yakni:

1. Prestasi atau *achievement*
2. Pengakuan atau *recognition*
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
4. Tanggung jawab atau *responsibility*
5. Kemajuan atau *advancement*
6. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Mengacu pada teori terkait, pemahaman tentang motivasi menggambarkan motivasi kerja sebagai kekuatan positif yang mendorong individu, baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), untuk merasa ingin menyelenggarakan suatu tugas dengan maksimal dan sesuai harapan. Oleh karena itu, dalam penelitian yang dijalankan, penting untuk memperhatikan indikator-indikator motivasi kerja seperti Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan pemenuhan diri karena hal-hal terkait sangat mempengaruhi kinerja yang baik dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mengacu pada Afandi (2018), kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam konteks organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diserahkan kepada mereka, serta dalam upaya meraih tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan sesuai dengan standar moral dan etika.

Mengacu pada Priansa (2018) menetapkan jika kinerja bukanlah sekedar ciri-ciri individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan ekspresi dari kemampuan terkait dalam bentuk karya nyata. Kinerja mencerminkan hasil dari upaya individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan oleh organisasi.

Menurut Elizar (2018), kinerja karyawan adalah hasil dari usaha individu selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, mencakup pencapaian standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Sementara itu, Mangkunegara (2019) menjelaskan jika kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban.

Mengacu pada Edy Sutrisno (2018) mengamini konsep terkait dengan menambahkan jika kinerja disebabkan oleh upaya individu yang tercermin dari karakteristik pribadi dan persepsi mereka terhadap peran dalam pekerjaan.

Dari sudut pandang para ahli ini, peningkatan kinerja karyawan diharapkan bisa mempercepat kegiatan penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan, serta mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan yang terjadi. Hal terkait penting untuk meraih target kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan bisa menjalankan visi dan misi yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sejumlah faktor memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor terkait mencakup kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan terhadap pekerjaan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Pendapat dari Afandi (2021) dan Kasmir (2019) menyoroti sejumlah faktor terkait, termasuk kemampuan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Sedangkan mengacu pada Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat dalam bekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran individu pekerja yang merujuk pada taraf pengertian dan penerimaan bagi individu atas tugas dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yakni daya energi yang bisa mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seorang karyawan.
4. Kompetensi yakni keterampilan yang dimiliki oleh individu karyawan.
5. Fasilitas kerja yakni seluruh perangkat alat pendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yakni perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif didalam perusahaan.
7. Kepemimpinan yakni perilaku seorang pimpinan yang mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yakni sebuah aturan yang diciptakan oleh perusahaan agar seluruh karyawan mampu ikut untuk mematuhi nya agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Mengacu pada pandangan para ahli tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, penting bagi karyawan untuk memperhatikan faktor-faktor yang sudah dijelaskan secara menyeluruh guna mendorong kinerja. Hal terkait menandakan jika setiap faktor mempunyai dampak tersendiri terhadap kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap faktor terkait mampu memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

2.3.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja bagi karyawan biasa dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengetahui hasil pencapaian karyawan terkait. Secara prinsip, evaluasi kinerja adalah proses pengukuran sumbangan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Inti dari evaluasi kinerja adalah menilai sejauh mana individu berkontribusi atau berprestasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajiban mereka.

Mengacu pada Syamsuriansyah et al (2020), yang menetapkan jika penilaian kinerja merujuk pada hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, dan manfaat dan dampak.

Mengacu pada Kasmir (2019) Penilaian kinerja adalah proses rutin yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja individu secara berkala.

Amstrong, seperti yang disebutkan dalam Priansa (2020), menetapkan jika skema manajemen kinerja biasanya disusun oleh perusahaan dengan menggunakan peringkat yang ditentukan setelah penilaian kinerja dilakukan. Peringkat terkait mencerminkan sampai mana baik kualitas kinerja atau kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan, dengan memilih tingkat pada skala terkait yang paling sesuai dengan penilaian penilai tentang kinerja karyawan.

Berdasarkan sejumlah teori yang disajikan, penulis bisa menyimpulkan jika penilaian kinerja merujuk pada hasil evaluasi tingkat kinerja individu dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk menilai sampai mana baik kinerja seorang karyawan.

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Mengacu pada Bintoro (2017), tersedia dua teknik evaluasi kinerja yang umum dimanfaatkan, yakni:

1. Evaluasi kinerja individu, di mana kinerja individu dinilai secara independen tanpa daripada dengan yang lainnya.
2. Evaluasi kinerja kelompok, di mana kinerja individu daripada dengan anggota kelompok lainnya.

Bintoro (2017) juga menyebutkan sejumlah teknik evaluasi kinerja individu yang bisa diterapkan, antara lain:

1. Skala penilaian grafis (*Graphic rating scale*)
2. Pemilihan pilihan yang dipaksakan (*Forced choice rating*)
3. Penilaian esai (*Essay appraisal techniques*)
4. Daftar periksa kinerja (*Performance checklist*)
5. Teknik peristiwa kritis (*Critical incident technique*)

Dari teori ini, terlihat jika evaluasi kinerja mempunyai peran penting dalam konteks perusahaan atau organisasi karena berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan teori terkait, penilaian kinerja menjadi krusial karena secara langsung memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi. Evaluasi kinerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap performa perusahaan secara keseluruhan.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard, sebagaimana yang disebutkan dalam Wibowo (2018), penilaian kinerja memberikan sejumlah manfaat bagi pihak manajemen perusahaan, termasuk:

1. Memperkenalkan perubahan
2. Menetapkan tujuan, target, dan sasaran untuk periode mendatang.
3. Memberikan target yang tidak mungkin dicapai sebagai alasan untuk pemecatan di masa depan.
4. Mencerminkan jika organisasi menantang karyawan untuk mencapai kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja sebelumnya untuk mengevaluasi dan mengaitkannya dengan penggajian.
6. Memanipulasi penilai untuk kepentingan politis, dan dalam beberapa kasus, tujuan yang tidak jelas.
7. Mendapat kepuasan pribadi.
8. Menyepakati tujuan pengembangan.
9. Mengidentifikasi dan memperkuat kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan.

Berdasarkan teori terkait, bisa disimpulkan jika kinerja merujuk pada evaluasi atas hasil kerja individu yang merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh individu terkait. Penilaian kinerja dilakukan dengan memanfaatkan metode yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dan adalah tanggung jawab individu. Metode penilaian ini diterapkan di perusahaan untuk mengukur kinerja individu terkait.

2.3.6 Indikator Kinerja

Mengacu pada Mangkunegara (2017), kinerja karyawan bisa diukur melalui empat indikator utama:

1. Kualitas.
Kualitas kerja mencerminkan sampai mana baik seorang karyawan menjalankan tugasnya sejalan dengan kriteria yang ditentukan.
2. Kuantitas.
Kuantitas kerja mengacu pada jumlah atau durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal terkait juga mencakup kecepatan kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas.
Pelaksanaan tugas menggambarkan sejauh mana seorang karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan tingkat akurasi yang tinggi dan minim kesalahan.
4. Tanggung Jawab.
Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran dan komitmen seorang karyawan terhadap kewajiban yang diserahkan oleh perusahaan.

Mengacu pada Kasmir (2018) indikator kinerja adalah antara lain:

- 1) Kualitas kinerja bisa diukur dengan mempertimbangkan mutu dari hasil kerja yang diciptakan melalui proses tertentu.
- 2) Kuantitas kinerja bisa diukur dengan melihat jumlah hasil yang diciptakan oleh individu terkait.
- 3) Waktu yang diserahkan untuk jenis pekerjaan tertentu dibatasi dengan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipatuhi (contohnya, 30 menit).
- 4) Pengendalian biaya dilakukan dengan menganggarkan biaya untuk setiap aktivitas perusahaan sebelum aktivitas dilaksanakan. Ini bertujuan agar biaya yang dikeluarkan tidak melebihi anggaran yang sudah ditentukan.
- 5) Pengawasan diperlukan karena situasi dan kondisi selalu berubah dari baik ke buruk atau sebaliknya.
- 6) Hubungan antar karyawan sering kali menjadi pertimbangan dalam penilaian kinerja, mencakup kerja sama dan keharmonisan antara sesama karyawan dan antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, unsur-unsur sebuah prestasi kerja atau kinerja yang bisa dinilai dalam setiap perusahaan atau organisasi mungkin sangat bervariasi, namun umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nabil Azka Razzaq, Zachkaria Rialmi, Ranila Suciati (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selama <i>Work From Home</i>	Variabel (X1) Motivasi (X2) Disiplin Variabel (Y) Kepuasan Karyawan	Indikator Motivasi: - kompensasi - lingkungan kerja - kesempatan promosi. Disiplin: - masuk kerja tepat waktu - mematuhi aturan perusahaan - efektifitas waktu - sanksi/hukuman Kepuasan Kerja: - pekerjaan itu sendiri - supervise - hubungan dengan rekan kerja - manajemen kerja.	Teknik analisis data yang dimanfaatkan dalam penelitian yang dijalankan adalah teknik analisis data kuantitatif dengan memanfaatkan metode statistik. Metode statistik yang dimanfaatkan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS). Jumlah sampel yang dimanfaatkan pada penelitian yang dijalankan sebanyak 70 karyawan	Hasil pengujian diperoleh hasil (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama <i>work from home</i> , (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				dengan penggunaan rumus slovin. Data yang dimanfaatkan dalam penelitian yang dijalankan merujuk pada data primer, yakni dengan cara penyebaran kuesioner.	Jakarta selama work from home.
2.	Anita Fitriyanti, Trisniarty Adjeng Moelyatie, Tobari (2023) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan	Variabel (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Budaya Organisasi Variabel (Y) Kepuasan Karyawan	Indikator Motivasi: - balas jasa - kondisi kerja - fasilitas kerja - prestasi kerja - pengakuan dari atasan - pekerjaan itu sendiri. Disiplin: a) dimensi ketaatan waktu: - tepat waktu - penggunaan waktu yang efektif - tidak	Jenis penelitian yang dijalankan bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian pada PT. Pertamina RU III Sumsel 104 pekerja dengan memanfaatkan proporsional teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian mencerminkan jika (1) tersedia pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>mangkir</p> <p>b) dimensi tanggung jawab kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mematuhi peraturan - pemenuhan target kerja - pelaporan kerja <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jaminan diri - ketegasan dalam bersikap - kemampuan dalam pengawasan - kecerdasan emosi - inisiatif - Kebutuhan akan pencapaian prestasi - Kebutuhan akan aktualisasi diri - Kebutuhan akan jabatan - Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan 	<p>acak bertingkat.</p> <p>Data yang dimanfaatkan dalam penelitian yang dijalankan adalah data primer dengan a metode pengumpulan data kuesioner.</p> <p>Teknik analisis data yang dimanfaatkan adalah regresi linier berganda memanfaatkan aplikasi SPSS 25.</p>	<p>Sumatera Selatan (2)</p> <p>Tidak tersedia pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan (3)</p> <p>Tersedia pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan (4)</p> <p>Sana tersedia pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>akan rasa aman.</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kemampuan - kejelasan peran - motivasi - kompetensi - fasilitas kerja - budaya kerja - kepemimpinan - disiplin kerja - tujuan - standar kerja - peluang 		terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan
3.	Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation	<p>Variabel X (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Y Kinerja Karyawan</p>	<p>Indikator Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Need for Achievemets</i> - <i>Need for Affiliation</i> - <i>Need for Power.</i> <p>Disiplin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Kemampuan - Teladan Pimpinan - Balas Jasa - Keadilan - Waskat 	Penelitian yang dijalankan memanfaatkan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian yang dijalankan adalah karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing	Hasil penelitian mencerminkan jika koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sejumlah 0,014 dengan nilai thitung < ttabel (0,093 < 1.99) atau nilai pvalue

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Region VII		<ul style="list-style-type: none"> - Sanksi dan Hukuman - Ketegasan - Hubungan Kemanusiaan <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Innovation and risk taking</i> - <i>Attention to detail</i> - <i>Outcome orientation</i> - <i>People Orientation</i> - <i>Team Orientation</i> - <i>Aggressiveess</i> - <i>Stability</i> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu 	<p>Operation Region VII sebanyak 359 Orang. Sampel dalam penelitian yang dijalankan sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin. Data dianalisis dengan memanfaatkan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>= 0,926 > 0,05 yang berarti jika motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 0,344 dengan nilai thitung > ttabel (2,704 > 1,99) atau nilai pvalue = 0,009 < 0,05 yang berarti jika disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; koefisien</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejumlah 0,596 dengan nilai thitung > ttabel (4,028 > 1.99) atau nilai pvalue = 0,000 < 0,05 yang berarti jika budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) adalah budaya organisasi</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					dengan nilai beta yang paling tinggi, yakni sejumlah 0,482.
4.	Hendrik Purwanto (2020) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya	Variabel X (X1) Disiplin (X2) Motivasi (X3) Kompetensi Variabel Y Kinerja Karyawan	Indikator Disiplin: - Tujuan dan kemampuan - Kepemimpinan - Kompensasi - Sanksi hukum. - Pengawasan Motivasi: - Jenis dan sifat pekerjaan - Kelompok kerja dimana individu bergabung - Organisasi tempat bekerja - Situasi lingkungan pada umumnya - System imbalan yang berlaku dan	Penelitian yang dijalankan merujuk pada penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang dijalankan adalah seluruh karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya yang berjumlah 732 orang dengan sampel sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% mencerminkan jika: (1) tersedia pengaruh positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya ($\beta = 0,460$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); (2) tersedia pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>cara penerapannya.</p> <p>Kompetensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keyakinan dan Nilai-nilai - Keterampilan - Pengalaman Keahlian - Karakteristik - Motivasi - Emosional Hambatan emosional bisa membatasi penguasaan kompetensi - Kemampuan Intelektual - Budaya Organisasi <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Pengetahuan tentang pekerjaan - Perencanaan kegiatan 	<p>yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang dimanfaatkan adalah regresi berganda. Dari hasil analisis yang sudah diselenggarakan penulis diperoleh hasil uji validitas yang menetapkan jika alat pengumpul data berupa kuesioner yang sudah disusun sudah memenuhi syarat valid atau valid. Begitu juga dengan reliabilitas sehingga penelitian bisa</p>	<p>karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ($\beta = 0,514$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 25,0\%$); dan (3) tersedia pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya $\beta = 0,353$; $p = 0,000$.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				dilanjutkan dengan pengolahan data yang ada. Untuk memudahkan pemecahan masalah sehingga diselenggarakan penelitian yang dijalankan dengan memanfaatkan metode analisis regresi berganda dan T&F Test dengan bantuan SPSS 18.0.	
5.	Nurul Aulia Dewi Khaerunnissa, Dr. Alex Winarno, ST, MM. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di	Variabel (X1) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi: - Fisiologis - Rasa Aman - Sosial - Pengakuan - Aktualisasi Diri Kinerja Karyawan: prestasi kerja	Penelitian yang dijalankan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bisa disimpulkan jika tersedia pengaruh yang signifikan antara motivasi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap		<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kemampuan kerjasama 	<p>n sampel diselenggarakan dengan non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang dimanfaatkan adalah analisis deskriptif, Method of Succesive Interval (MSI), uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.</p>	<p>kerja dengan kinerja karyawan di bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Hal terkait dibuktikan dengan $t_{hitung} (8,844) > t_{tabel} (1,995)$, yang artinya H_1 diterima. Berdasarkan koefisiensi determinasi didapat jika motivasi kerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene sejumlah</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					0,535 atau 53,5% dan sisanya 46,5% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
6.	Ramdani Agam, Angka Priatna S.E.MM, Dr Erick Irawan Suganda, MA (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi	Variabel (X1) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi: - Fisiologis - Rasa Aman - Sosial - Pengakuan - Aktualisasi Diri Kinerja Karyawan: prestasi kerja - Kualitas pekerjaan - Kuantitas - Tanggung jawab	Penelitian yang dijalankan memanfaatkan metode analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil uji hipotesis menetapkan jika motivasi kerja ber 1.975 tabel pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal terkait dibuktikan dari nilai Thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang melebihi dari t tabel yakni sejumlah 1.975 atau t hitung $7.547 >$

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					yang melebihi dari t tabel yakni sejumlah 1.975 atau t hitung $7,547 > 1,975$ tabel itu artinya H_0 ditolak bisa juga dilihat dari signifikannya sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga temuan terkait mencerminkan jika motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
7.	Shania Rizki Meidina, Edy Sudaryanto , Dewi Atika	Variabel (X1) Motivasi (X2)	Indikator Motivasi: - Balas jasa - Kondisi	Penelitian yang dijalankan memanfaatkan	Motivasi kerja dan lingkungan kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi	Lingkungan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas kerja - Prestasi kerja - Pengakuan dari atasan - Pekerjaan itu sendiri <p>Lingkungan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan Cahaya - Suhu udara - Kebersihan - Penggunaan warna - Keamanan - Jam kerja 2. Lingkungan non Fisik <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja antara bawahan dan atasan - Hubungan kerja antar rekan kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Tanggung jawab - Kerja sama - Inisiatif 	<p>an metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien Ddeterminasi (R²), uji hipotesis secara parsial (Uji t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji f)</p>	<p>mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sejumlah 29,6%. Oleh sebab itu sehingga motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu menyediakan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya a. Namun Sejumlah 70,4% kinerja karyawan disebabkan oleh</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					variabel lain selain variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus diselenggarakan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal terkait.
8.	M. A. Faishol Zuhri, Musa Hubeis, Nurhasanah (2022) Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X1) Budaya Organisasi (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kualitas Sumber Daya Manusia (X4) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Budaya Organisasi: - Inovasi dan keberanian mengambil risiko - Perhatian terhadap detail - Berorientasi pada hasil - Berorientasi kepada manusia - Berorientasi pada tim - Agresivitas - Stabilitas	Penelitian yang dijalankan memanfaatkan metode kuantitatif, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data memanfaatkan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian mencerminkan jika budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>Indikator Gaya Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan otoriter - Kepemimpinan partisipasi - Kepemimpinan delegasi <p>Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan teoritis - Kemampuan teknis - Kemampuan konseptual - Moral - Keterampilan teknis <p>Indikator Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi <p>Indikator Kinerja Karyawan:</p>		<p>Hasil penelitian yang dijalankan berimplikasi pada upaya perusahaan dalam mendorong kinerja dengan memperhatikan aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> - Hasil - Perilaku - Sifat 		
9.	Omi Pramiana (2017) Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto	Variabel (X1) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi: <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisik - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan akan harga diri - Kebutuhan aktualisasi diri Indikator Kompensasi: <ul style="list-style-type: none"> - Asuransi - Gaji - Bonus - Tunjangan Indikator Pelatihan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> - Materi pelatihan - Metode pelatihan - Pelatih (instruktur) - Peserta pelatihan - Sarana pelatihan Indikator Kinerja	Penelitian yang dijalankan memanfaatkan metode analisis data untuk pengujian hipotesis pada penelitian yang dijalankan memanfaatkan analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Berdasarkan analisis dan pembahasan bisa disimpulkan jika kompensasi menyediakan kontribusi positif signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja tidak menyediakan kontribusi terhadap motivasi kerja, kompensasi menyediakan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja menyediakan kontribusi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Karyawan: - Kuantitas - Kualitas - Personality - Ketepatan waktu		positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja menyediakan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu tersedia pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mengembangkan struktur dan kinerja perusahaan. SDM merujuk pada suatu penggerak dalam sistem organisasi perusahaan, dimana karyawan bertugas, berfungsi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas manajemen. Untuk meraih kinerja optimal sesuai standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan SDM yang berkualitas tinggi, mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Kinerja yang baik adalah yang sesuai dengan standar organisasi dan berperan

penting dalam menjalankan tanggung jawab serta memperbaiki proses kerja. Selain kinerja, faktor motivasi kerja juga menjadi salah satu penentu kinerja karyawan.

Mengacu pada (Priansa, 2021) motivasi kerja merujuk pada perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merujuk pada proses yang mencerminkan sebuah intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya meraih tujuan organisasi terkait.

Mengacu pada Widandi dalam Tsauri (2020) menetapkan jika seorang individu yang sangat termotivasi di tempat kerja adalah mereka yang sangat berupaya secara maksimal untuk meraih tujuan produksi unit kerja dan organisasi tempat mereka bekerja.

Oleh sebab itu sehingga pentingnya motivasi kerja yang tinggi untuk dimiliki setiap karyawan agar harapan dan tujuan dari organisasi bisa tercapai secara optimal.

Motivasi kerja dieksplorasi untuk menilai dampaknya terhadap sikap dan perilaku di tempat kerja. Menyediakan motivasi ini mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Keterkaitan yang erat antara motivasi dan kinerja karyawan sudah terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

Mengacu pada Abraham. H Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Mauruf (2017) yakni:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Mengacu pada Mangkunegara (2019) Kinerja merujuk pada gambaran dari sampai mana baik individu atau karyawan bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Mengacu pada Edy Sutrisno (2018) Kinerja merujuk pada hasil dari upaya individu yang disebabkan oleh karakteristik pribadinya dan pemahaman akan peran mereka dalam pekerjaan terkait.

Mengacu pada Mangkunegara (2017), kinerja karyawan bisa diukur melalui sejumlah indikator utama:

1. Kualitas
Merujuk pada sampai mana baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang sudah ditugaskan kepada mereka.
2. Kuantitas
Mengacu pada jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dalam satu periode waktu tertentu. Ini mencakup kecepatan

dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

3. Pelaksanaan Tugas

Menilai sampai mana baik karyawan bisa menyelenggarakan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa kesalahan.

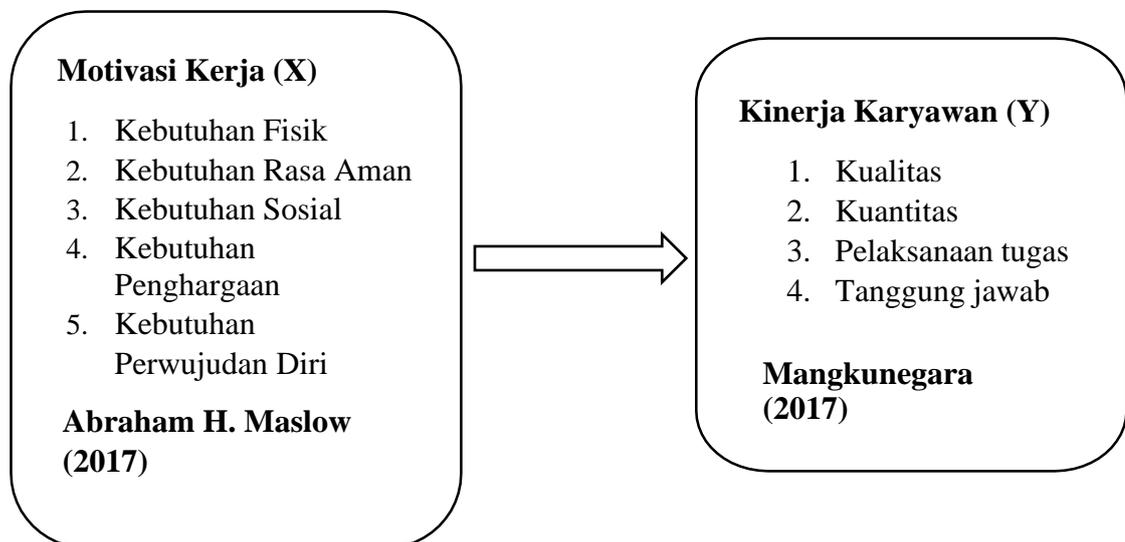
4. Tanggung Jawab

Menggambarkan kesadaran seorang karyawan terhadap kewajiban mereka untuk menyelesaikan tugas yang sudah diserahkan oleh perusahaan.

Tingkat motivasi kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja karyawan yang juga tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan motivasi positif kepada karyawan agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja dan bisa meraih kinerja yang optimal.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Khaerunnissa, Dr. Alex Winarno, ST, MM. (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap" mengungkapkan jika variabel independen, yakni motivasi, secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yakni kinerja karyawan di kilang terkait.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijabarkan, disajikan konstelasi penelitian antara lain:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Mengacu pada Sugiyono (2022) menjelaskan jika hipotesis merujuk pada sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya dibentuk dalam bentuk pertanyaan. Ini disebut sementara karena jawaban yang diserahkan didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Dengan demikian, hipotesis bisa dinilai sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, yang masih menunggu konfirmasi melalui data empiris. Oleh karena itu, penting untuk menguji kebenarannya dengan data empiris yang terkumpul.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu, penulis menyajikan hipotesis antara lain:

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Pertamina EP Cepu (PEPC).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dimanfaatkan didalam penelitian yang dijalankan adalah verifikatif dengan metode penelitian yakni *exploratory survey*. Berdasarkan karakteristik masalah yang ada pada penelitian yang dijalankan termasuk dalam tipe korelasional karena dalam penelitian yang dijalankan memanfaatkan hipotesis dengan menguji pengaruh antara kedua variabel dimana dalam penelitian yang dijalankan variabel independent adalah motivasi kerja karyawan dan variabel dependent adalah kinerja karyawan pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC). Teknik penelitian yang dimanfaatkan adalah statistik deskriptif.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian yang dijalankan adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja (X) yang merujuk pada variabel independen/variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) yang merujuk pada variabel dependen/variabel terikat.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti bisa berupa yakni individu, kelompok, dan organisasi daerah atau wilayah. Pada penelitian yang dijalankan unit yang akan dimanfaatkan adalah organisasi, yakni perusahaan PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) pada fungsi *Supply Chain Management*.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Pada penelitian yang dijalankan membahas PT. Pertamina EP Cepu Regional 4 yang beralamat di Patra Jasa Office Tower Lt. 11 Kav 32 - 34, Jl. Gatot Subroto, RT.6/RW.3, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian yang dijalankan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian yang dijalankan diharapkan bisa mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan fungsi *Supply Chain Management* pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC). Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kuantitatif yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa

angka-angka mengenai data dari fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina Ep Cepu (PEPC). Penelitian yang dimanfaatkan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian yang dijalankan sumber data yang dimanfaatkan adalah data primer dan data sekunder, yakni:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dari data informasi melalui tanggapan dari setiap karyawan fungsi *Supply Chain Management* yang berada pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian yang dijalankan diperoleh dari perusahaan penyedia data berupa informasi tentang data kinerja karyawan fungsi *Supply Chain Management* pada PT Pertamina Ep Cepu (PEPC).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjadi tahapan penting dalam penelitian yang dijalankan karena mendampingi dalam mengidentifikasi jenis variabel dan indikator yang relevan. Selain itu, langkah ini juga penting untuk menetapkan skala pengukuran masing-masing variabel, memungkinkan pengujian hipotesis dengan alat bantu yang tepat. Proses operasionalisasi variabel bisa dibagi menjadi dua kelompok, yakni:

1. Variabel Independent

Variabel independent mengacu pada Sugiyono (2022) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merujuk pada variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas pada penelitian yang dijalankan adalah:

Motivasi Kerja (X)

2. Variabel Dependent

Variabel dependent Mengacu pada Sugiyono (2022) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merujuk pada variabel yang

disebabkan tau yang menjadi akibat, karena tersedia variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian yang dijalankan adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran variabel dalam penelitian yang dijalankan memanfaatkan skala interval jenis skala pengukuran yang digunakan dalam statistik dan penelitian untuk mengukur variabel yang memiliki jarak yang sama antara nilai-nilai yang berurutan. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) Abraham H. Maslow (2017)	Kebutuhan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Menjamin jika segala Kebutuhan hidup tercukupi selama meniti karir di perusahaan. - Mengapresiasi kepuasan yang diperoleh dari pengalaman bekerja di perusahaan. - Menyadari kepuasan dari sejumlah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. 	Interval
	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan yang disediakan oleh perusahaan sudah dipastikan. - Kesenangan dalam bekerja di kantor dengan dukungan fasilitas perusahaan. - Komitmen perusahaan terhadap jaminan masa tua bagi 	Interval

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		karyawannya tercermin dengan jelas.	
	Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan antar rekan kerja untuk bisa bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diserahkan oleh perusahaan. - Keakraban antara sejumlah karyawan dengan atasan bisa terjalin baik saat diluar jam kerja. - Perusahaan menyediakan program Friday breakfast untuk mendorong rasa harmonis kekeluargaan dan persahabatan. 	Interval
	Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan menyediakan pujian atas prestasi kerja oleh atasan. - Mempunyai komitmen atas apa yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. - Tingkat pemberian bonus yang di lakukan perusahaan secara adil dan merata. 	Interval

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
	Kebutuhan Perwujudan Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keinginan perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. - Tingkat keinginan karyawan untuk memiliki peluang dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan di perusahaan. - Tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. 	Interval
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2017)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Menurunkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. - Menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. - Menghasilkan kinerja sesuai dengan standar perusahaan 	Interval
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi karyawan dalam meraih sasaran 	Interval

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		<p>mereka.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat optimal kontribusi yang diserahkan oleh karyawan. - Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan. 	
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keahlian karyawan dalam menjalankan tugas. - Konsistensi waktu yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelenggarakan pekerjaan. - Tingkat presisi dalam menjalankan tugas. 	Interval
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Sebuah tingkat tanggung jawab di mana karyawan bisa mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah. - Kemampuan karyawan untuk memegang tanggung jawab 	Interval

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		atas tugas yang diserahkan kepada mereka. - Tingkat pemahaman dan kewajiban karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditentukan.	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode Penarikan Sampel bisa diartikan sebagai individu yang akan diseleksi dari keseluruhan individu. Mengacu pada Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi terkait. Populasi dalam penelitian yang dijalankan adalah bagian fungsi *Supply Chain Management* karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.

Dalam penelitian yang dijalankan ada sebanyak 40 orang yang menjadi sampel penelitian. Teknik sampling yang dimanfaatkan pada penelitian yang dijalankan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus) yakni metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik dari pribadi (narasumber) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk kebutuhan penelitian. Metode pengumpulan data untuk data primer yakni survei dan observasi.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian yang dijalankan yakni:
 - a. Wawancara
Penulis menyelenggarakan wawancara dengan Sr. Officer TAL Reg. 4 PT Pertamina Ep Cepu (PEPC) untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

b. Kuesioner

Mengumpulkan dan membuat daftar pertanyaan yang disusun untuk memperoleh tanggapan dari responden terkait objek penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner berfokus pada variabel penelitian, yakni variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis memanfaatkan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja

Pilihan	Keterangan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	Menyetujui sepenuhnya isi pertanyaan	SS	5
Setuju	Menyetujui hamper semua pertanyaan	S	4
Kurang Setuju	Tidak menyetujui Sebagian besar isi pertanyaan	KS	3
Tidak Setuju	Tidak menyetujui hampir semua isi pertanyaan	TS	2
Sangat Tidak Setuju	Tidak menyetujui sepenuhnya isi pertanyaan	STS	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Pilihan	Keterangan	Inisial	Skala
Selalu	Aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan	SL	5
Sering	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan	SR	4
Kadang-Kadang	Aktivitas/perilaku yang cukup sering dilakukan	KK	3
Pernah	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu	P	2
Tidak Pernah	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku	TP	1

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Observasi, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang pemecahan masalah dengan menyelidiki catatan perusahaan yang relevan dengan penelitian terkait.

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder, yakni data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dari literatur seperti buku-buku teori buku-buku ilmiah, atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam uji dilakukan untuk menilai sejauh mana pernyataan yang tersedia dalam kuesioner mencerminkan apa yang seharusnya diukur, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022). Uji validitas menjamin jika data yang diperoleh dari kuesioner benar-benar menggambarkan apa yang ingin diukur. Uji validitas dengan memanfaatkan rumus teknik korelasi product moment antara lain:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi

yn = Jumlah sampel yang diuji

Memanfaatkan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ sehingga status kuisisioner terkait gugur. Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga pernyataan terkait dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ sehingga pernyataan terkait dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian yang dijalankan dengan $n=40$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df = n - 2$ atau $df = 40 - 2$. Sehingga r_{tabel} bisa diketahui sejumlah 0,312. Disajikan antara lain:

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1. Kebutuhan Fisik	Saya mempunyai keinginan untuk menjadi bagian dari PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4.	0,376	0,312	Valid
	Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.	0,526	0,312	Valid
	Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.	0,391	0,312	Valid
2. Kebutuhan Rasa Aman	Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.	0,795	0,312	Valid
	Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.	0,771	0,312	Valid
	Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.	0,777	0,312	Valid
3. Kebutuhan Sosial	Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.	0,744	0,312	Valid
	Saya berkeinginan karyawan untuk mendampingi antar rekan kerja dalam	0,640	0,312	Valid

	menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih			
	Saya tidak merasa lebih rendah ketika daripada dengan para pekerja lain	0,520	0,312	Valid
4. Kebutuhan Penghargaan	Saya sangat ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.	0,373	0,312	Valid
	Saya berkomitmen untuk mempersembahkan dedikasi penuh terhadap tanggung jawab yang diserahkan oleh Perusahaan.	0,545	0,312	Valid
	Saya berharap bisa diakui dan diapresiasi oleh atasan atas hasil kerja yang saya lakukan.	0,389	0,312	Valid
5. Kebutuhan Perwujudan Diri	Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.	0,685	0,312	Valid
	Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.	0,748	0,312	Valid
	Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.	0,639	0,312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja karyawan yang melibatkan 40 orang responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,312$

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1. Kuantitas	Para pekerja konsisten dalam menuntaskan tugas sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan.	0,553	0,312	Valid
	Para pekerja selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.	0,788	0,312	Valid
	Kinerja para pekerja diukur dari hasil kerja berkualitas yang mereka hasilkan.	0,756	0,312	Valid
2. Kualitas	Para pekerja secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.	0,801	0,312	Valid
	Para pekerja aktif berperan dalam mendorong perkembangan perusahaan.	0,800	0,312	Valid
	Para pekerja mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diserahkan.	0,749	0,312	Valid
3. Pelaksanaan Tugas	Para karyawan mempunyai keahlian yang sesuai dengan tugas yang diserahkan kepada mereka.	0,804	0,312	Valid

	Para karyawan dengan tekun bekerja untuk meraih hasil yang optimal.	0,849	0,312	Valid
	Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.	0,793	0,312	Valid
4. Tanggung Jawab	Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.	0,732	0,312	Valid
	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.	0,771	0,312	Valid
	Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.	0,640	0,312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 40 orang responden dan digambarkan kedalam 12 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,312$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Mengacu pada Sugiyono (2022) Reliabilitas mencerminkan suatu pengertian jika suatu instrumen yang bila dimanfaatkan sejumlah kali untuk bisa mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Uji Reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan memanfaatkan rumus Alpha Cronbach dengan sebuah program SPSS versi 27.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i	= koefisien reliabilitas
Alfa Cronbachk	= jumlah item soal
$\sum s_i^2$	= jumlah varians skor tiap item
s_t^2	= varians total

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (Alpha Cronbach)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian yang dijalankan memanfaatkan rumus Cronbach's alpha. Berikut merujuk pada hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah antara lain:

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas yang sudah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,841, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.930		12	

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel uji reliabilitas yang disajikan yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,930, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8.

3.8 Metode Analisis Data

Mengacu pada Sugiyono (2018), analisis data merujuk pada suatu proses sistematis yang Dimana untuk mengelompokkan, menjabarkan, dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari sejumlah sumber seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, identifikasi pola, pemilihan informasi

yang relevan, dan pembuatan kesimpulan yang bisa dimengerti oleh peneliti maupun pihak lain yang tertarik. Penelitian yang dijalankan biasanya memanfaatkan metode analisis data statistik deskriptif, di mana statistik dimanfaatkan untuk menganalisis data yang sudah terkumpul tanpa menyelenggarakan manipulasi sedikit pun. Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil observasi dan wawancara dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Berdasarkan tujuan penelitian, metode dan analisis terbagi menjadi dua bagian, yakni analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Dengan ringkas, kedua metode terkait bisa dijelaskan antara lain.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis yang dimanfaatkan untuk memeriksa dan menggambarkan data yang terkumpul melalui sejumlah metode seperti observasi, wawancara, tabel, dan angket. Tujuan dari analisis ini adalah menyediakan gambaran yang mendalam tentang karakteristik dan pola yang ada dalam data terkait, tanpa bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden dimanfaatkan rumus antara lain:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Mengacu pada Sugiyono (2019) kriteria interpretasi skor didasarkan pada jawaban responden yang bisa ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. sehingga diperoleh kriteria antara lain:

Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Rendah / Tidak Pernah
20% - 40%	Tidak setuju / Buruk / Rendah / Pernah
40% - 60%	Kurang Setuju / Cukup / Sedang / Kadang-kadang
60% - 80%	Setuju / Baik / Kuat / Sering
80% - 100%	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Kuat / Selalu

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Mengacu pada Sugiyono (2018), analisis kuantitatif merujuk pada tahap yang dilakukan setelah data dari keseluruhan responden (baik dari populasi maupun sampel terkumpul. Dalam analisis data ini, langkah-langkah melibatkan pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penataan data dalam bentuk tabel berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang akan diteliti, serta penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Tujuan akhir dari penelitian yang dijalankan dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, mencerminkan pengaruh dan hubungan, serta perbandingan antar variabel, dengan hasil yang dideskripsikan dalam bentuk angka atau numerik, dan akan disimpulkan hasilnya.

3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada Suyono (2018), regresi linear sederhana merujuk pada sebuah model probalistik yang menjelaskan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dinilai mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel yang berpengaruh disebut sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang disebabkan disebut variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dimanfaatkan harus berskala interval atau rasio.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran untuk kinerja
- X : Nilai motivasi kerja
- a : Konstanta bilamana $x = 0$
- b : Koefisien regresi

3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi adalah ukuran sampai mana efektif model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dinyatakan dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R_{square} < 1$). Semakin kecil nilainya, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terkait. Sebaliknya, nilai mendekati satu mencerminkan jika variabel independen menyediakan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang diteliti (Ghozali, 2018).

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

3.8.2.3 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Mengacu pada Sugiyono (2018), uji signifikansi bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh yang diamati secara signifikan mewakili seluruh populasi. sehingga perlu diuji signifikansinya dengan memanfaatkan rumus antara lain:

$$t_n = \frac{\beta\sqrt{n-2}}{1-\beta^2} =$$

Keterangan:

t_n : Nilai thitung

n : Banyaknya sampel

β : Nilai koefisien regresi yang sudah dihitung sebelumnya

Mencari (tabel t) memanfaatkan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$), Lalu nilai t_{hitung} daripada t_{tabel} dengan memanfaatkan uji satu arah sehingga kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Pertamina EP Cepu (PEPC) merujuk pada bagian dari Subholding Upstream Pertamina yang bergerak dalam kegiatan industri minyak dan gas mencakup Eksplorasi dan Eksploitasi serta penjualan produksi migas.

PEPC dibentuk berdasarkan hukum negara Republik Indonesia yang merujuk pada perwujudan dari strategi pengelolaan kegiatan hulu migas pada tanggal 14 September 2005, yang disahkan melalui Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam keputusan No. C-26131HT.01.01. Tahun 2005 tanggal 21 September 2005. Tahun 2005 sekaligus menjadi tonggak sejarah dengan penandatanganan Production Sharing Contract (PSC) Blok Cepu.

PEPC merasakan keberhasilan transformasi yang semakin nyata serta berperan sebagai partner aktif di Blok Cepu bersama Exxon Mobil Cepu Ltd. (EMCL), Ampolex Pte Ltd dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam menyelenggarakan percepatan produksi migas melalui pendekatan Early Production Facility (EPF) di lapangan Banyu Urip pada tahun 2009.

4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 tersedia visi, misi dan tata nilai yang menjadi hal penting diperusahaan.

- a. Visi
Menjadi Perusahaan Migas Nasional Kelas Dunia.
- b. Misi
Melaksanakan pengusahaan eksplorasi, eksploitasi dan operasi produksi migas kelas dunia PEPC Regional 4 -Indonesia Timur dengan memegang teguh prinsip HSSE, Good Corporate Governance, Tata Nilai AKHLAK, dan kemitraan melalui digital transformasi secara berkesinambungan untuk menghasilkan kinerja unggul guna memaksimalkan nilai tambah kepada pemangku kepentingan.
- c. Tata Nilai
Menetapkan Tata Nilai “AKHLAK” sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan di PEPC Regional 4 dengan Perilaku Utama yang diselaraskan dengan Tata Nilai 6C serta Kebutuhan operasional.

Gambar 4.1 Tata Nilai “AKHLAK” PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

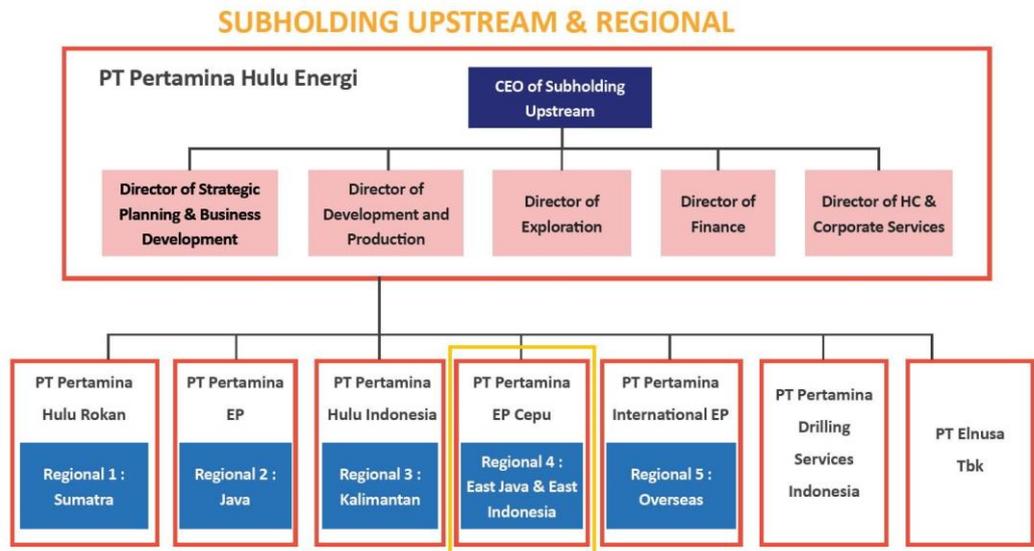
<h1>AKHLAK</h1>	
<p>Amanah</p> <p>Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi janji dan komitmen • Bertanggung-jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan • Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika
<p>Kompeten</p> <p>Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah • Membantu orang lain belajar • Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
<p>Harmonis</p> <p>Saling peduli dan menjaga kebersamaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya • Suka menolong orang lain • Membangun lingkungan kerja yang kondusif
<p>Loyal</p> <p>Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara • Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar • Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
<p>Adaptif</p> <p>Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik • Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi • Bertindak proaktif
<p>Kolaboratif</p> <p>Membangun kerjasama yang sinergis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi • Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah • Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

4.1.3 Struktur Organisasi PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Pertamina EP Cepu menjadi bagian Subholding Upstream yang dinahkodai oleh PT Pertamina Hulu Energi. Pertamina EP Cepu menjadi Regional 4 Indonesia Timur bertugas mengintegrasikan operasi 14 Entitas bisnis hulu dan 1 industri hilir yang berada di daerah Jawa bagian Timur, Sulawesi dan Papua.

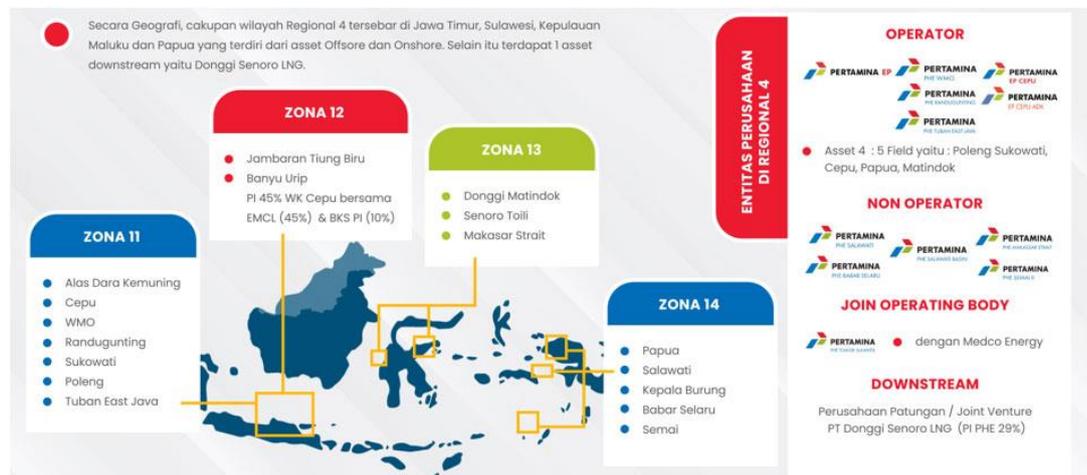
Gambar 4.2 Stuktur Grup Perusahaan PT Pertamina



Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

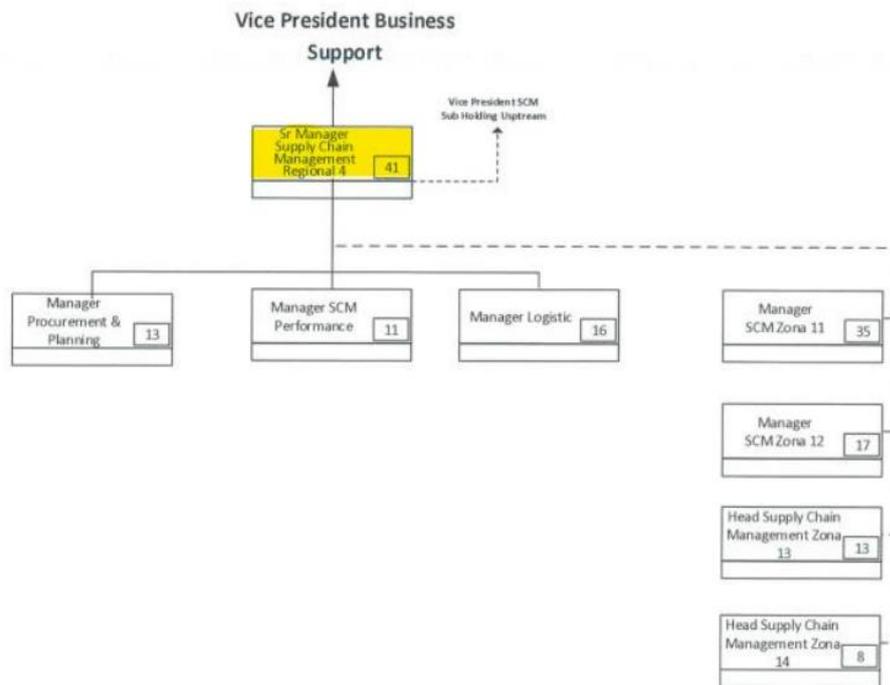
Regional 4 Indonesia Timur terbagi menjadi 4 bagian Zona yakni, Zona 11, Zona 12, Zona 13 dan Zona 14, dimana masing masing zona terbagi kembali menjadi sejumlah wilayah kerja (WK) dan lapangan.

Gambar 4.3 Zona dalam PT Pertamina Regional 4



Sumber: PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 (2023)

Gambar 4.4 Struktur Organisasi Fungsi SCM PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4



Sumber : PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Adapun fungsi jabatan dari struktur organisasi PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 fungsi *Supply Chain Management* (SCM), antara lain:

1. *Sr Manager SCM*

Merancang, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya semua proses dalam Supply Chain Management di Regional, termasuk di dalamnya pengelolaan material dan strategi demand, pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan pergudangan dan distribusi material, pengelolaan kinerja SCM dan supplier serta pengelolaan anggaran, kontrak dan support SCM, dengan tujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengelolaan supply chain management di Regional sehingga bisa mendukung pemenuhan Kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

2. *Manager Procurement & Planning*

Merancang, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas perencanaan dan pengelolaan kegiatan pengadaan barang dan jasa, dengan tujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengelolaan supply chain di Regional 4 sehingga bisa mendukung pemenuhan Kebutuhan

pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

3. *Manager SCM Performance*

Merancang, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas pengelolaan system SCM dan aktivitas pengelolaan anggaran dan kinerja SCM dengan tujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan pengadaan barang dan jasa di Regional 4 sehingga bisa mendukung pemenuhan Kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

4. *Manager Logistik*

Merancang, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi terlaksananya aktivitas penetapan strategi pendukung gudang, perencanaan dan pengelolaan arus barang masuk, pengelolaan operasional pergudangan, pengelolaan formalitas khusus, pengelolaan penghapusan asset, serta pengelolaan asset management dengan tujuan untuk memenuhi layanan operasional pergudangan dan asset management di Perusahaan secara efektif dan efisien dalam mendukung pemenuhan Kebutuhan pengadaan, kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan.

4.1.4 Profil Responden Karyawan PT Pertamina EP CEPU Regional 4

Profil responden dalam penelitian yang dijalankan dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja dan status. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

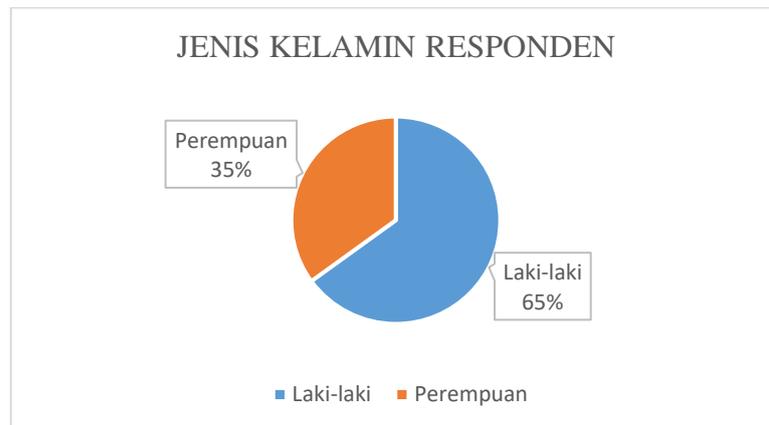
Dilihat dari sisi gender, berikut gambaran dari 40 orang responden:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.5 Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina EP CEPU (PEPC) mencerminkan, jika 65% adalah karyawan berjenis kelamin Laki-laki dan 35% adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

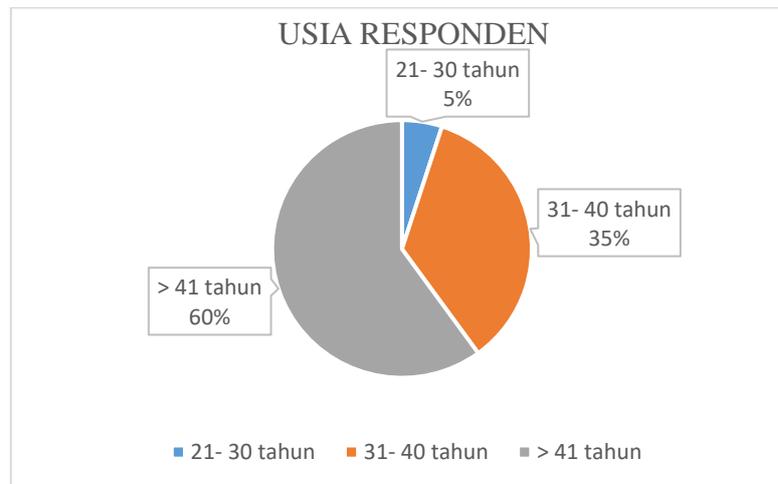
Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
21- 30 tahun	2	5%
31- 40 tahun	14	35%
> 41 tahun	24	60%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina EP CEPU (PEPC) mencerminkan jika responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5% yakni 2 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 35% yakni 14 orang dan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 60% yakni 24 orang, jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply Chain Management* didominasi oleh karyawan yang berusia > 41 tahun yakni sebanyak 24 orang.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

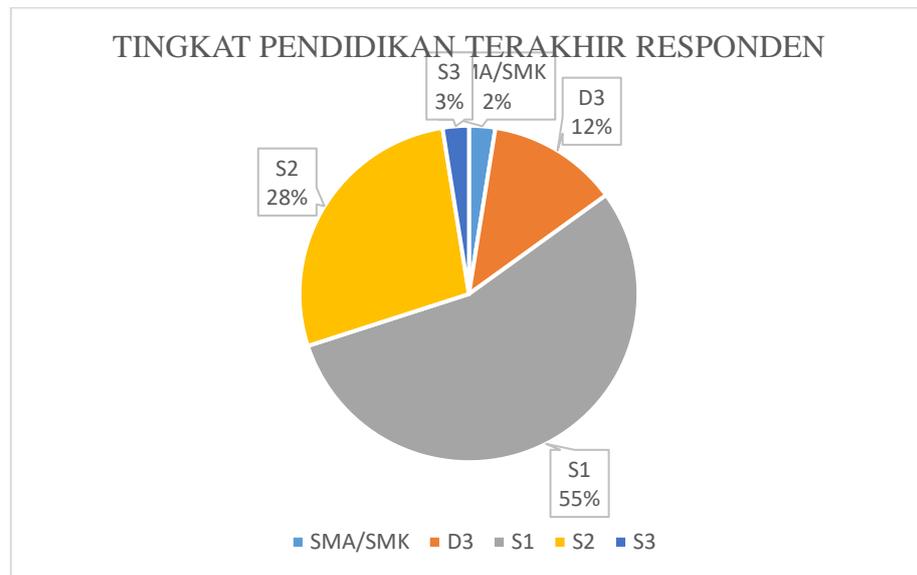
Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	1	2,5%
D3	5	12,5%
S1	22	55%
S2	11	27,5%
S3	1	2,5%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.7 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah responden 40 orang mencerminkan jika karyawan mempunyai pendidikan SMA/SMK adalah 1% yakni 1 orang, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 13% yakni 5 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 55% yakni 22 orang, tingkat pendidikan S2 sebanyak 28% yakni 11 orang dan untuk Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 3% yakni 1 orang. Jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply Chain Management* didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 22 orang.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

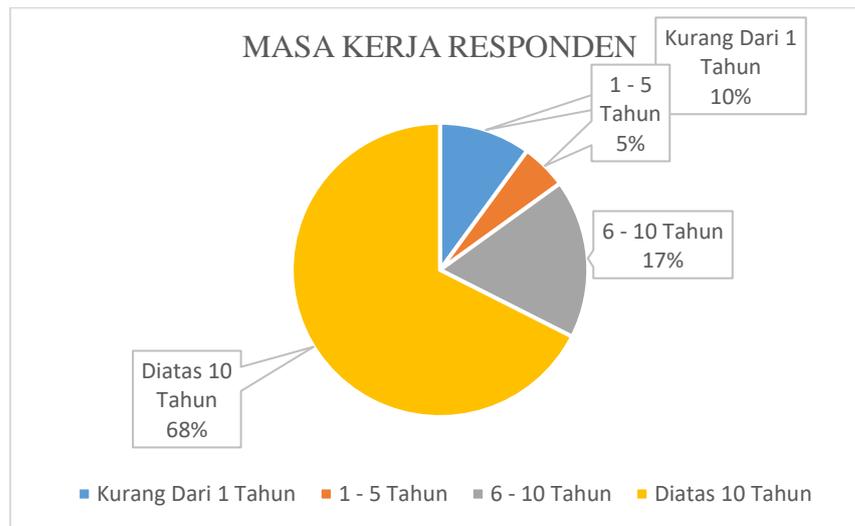
Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	4	10%
1 - 5 Tahun	2	5%
6 - 10 Tahun	7	18%
Diatas 10 Tahun	27	68%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.8 Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan mencerminkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dari 40 orang karyawan yang menjadi responden. Jumlah karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 10% yakni 4 orang, jumlah responden masa kerja 1-5 tahun adalah 5% yakni 2 orang, jumlah responden yang mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 18% yakni 7 orang dan jumlah responden yang mempunyai masa kerja >10 tahun adalah 68% yakni 27 orang.

5. Profil Responden Berdasarkan Status

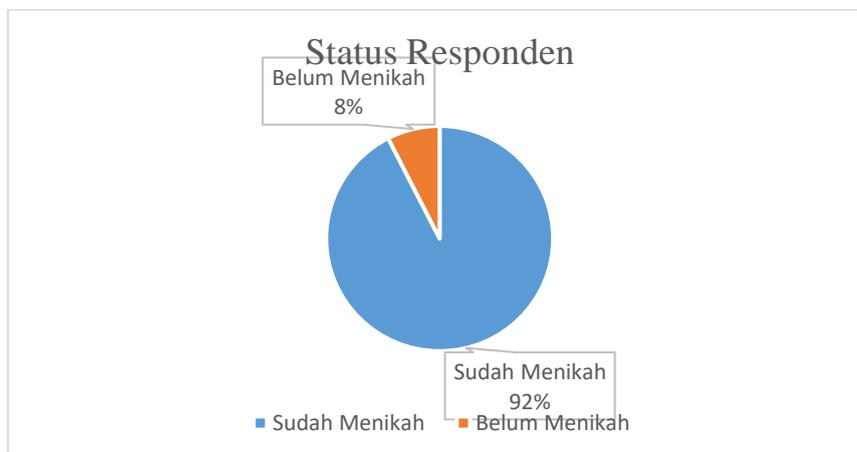
Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan status:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status

Status	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Sudah Menikah	37	92%
Belum Menikah	3	8%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.9 Responden Berdasarkan Status



Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 40 orang karyawan pada fungsi *Supply Chain Management* PT Pertamina EP CEPU (PEPC) mencerminkan, jika 92% yakni 37 orang adalah karyawan berstatus sudah menikah dan 8% yakni 3 orang adalah karyawan berstatus belum menikah.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan pada Jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply Chain Management*, sehingga bisa diamati hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 40 responden hasil tanggapan diolah lalu disajikan pada tabel dibawah ini:

1. Kebutuhan Fisik

a. Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.

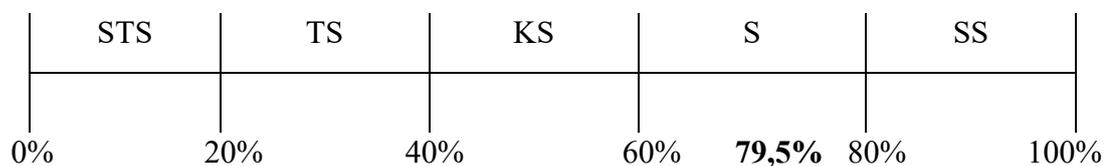
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	35%
Setuju	4	11	44	28%
Kurang Setuju	3	15	45	38%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	159	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 40 responden mencerminkan jika 14 responden sangat setuju, 11 responden setuju, dan 15 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 159, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 40} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 79,5% yang mencerminkan jika responden “Setuju” dengan pernyataan terkait.

b. Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.

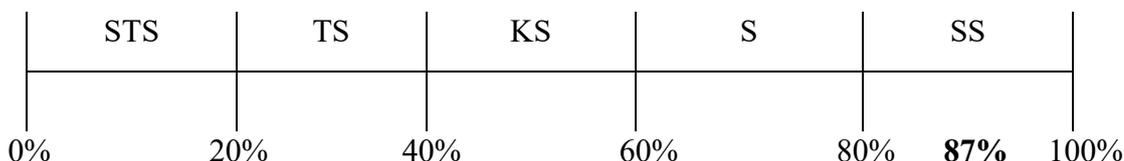
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	45%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	174	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, kesimpulan bisa diambil. Sebanyak 18 responden sangat setuju, sementara 18 lainnya setuju. Hanya 4 responden yang kurang setuju, sementara tidak ada yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dengan menjumlahkan skor dari seluruh tanggapan responden, total skor meraih 174. Untuk mendapatkan persentase yang tepat, skor terkait dibagi dengan nilai tertinggi yang bisa diperoleh, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 40} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

c. Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.

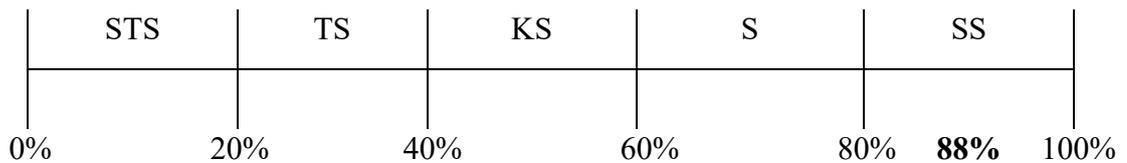
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	48%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	176	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, bisa ditarik kesimpulan jika mayoritas responden mencerminkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap suatu pernyataan. Sebanyak 19 responden menetapkan sangat setuju, sementara 18 lainnya menetapkan setuju. Hanya sedikit responden, yakni 3 orang, menetapkan kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total skor tanggapan responden adalah 176, yang dihitung dari jumlah skor keseluruhan, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan hasilnya dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 40} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

2. Kebutuhan Rasa Aman

a. Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.

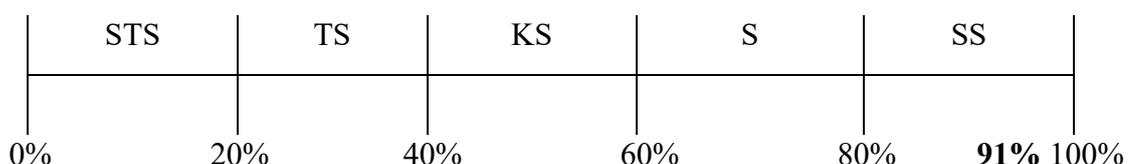
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	58%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	182	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika mayoritas responden, yakni 23 orang, sangat setuju, sementara 16 orang mengungkapkan setuju. Hanya satu orang yang menetapkan kurang setuju, sedangkan tidak ada yang mencerminkan ketidaksukaan atau penolakan terhadap pernyataan terkait.

Total tanggapan responden, yang dihitung dengan menjumlahkan semua skor yang diserahkan, adalah 182. Untuk menghitung presentase tanggapan, skor total terkait dibagi dengan skor tertinggi lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{200} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 91% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

b. Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.

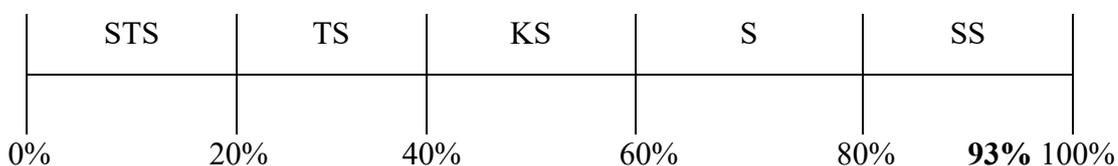
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	0,675
Setuju	4	12	48	0,3
Kurang Setuju	3	1	3	0,025
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40 Orang	186	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika mayoritas, yakni 27 responden, sangat setuju, diikuti oleh 12 responden yang setuju. Hanya ada 1 responden yang menetapkan kurang setuju, sementara tidak ada yang mencerminkan ketidaksetujuan atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor total, meraih 186, dan lalu dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{200} \times 100\% = 93\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 93% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

c. Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.

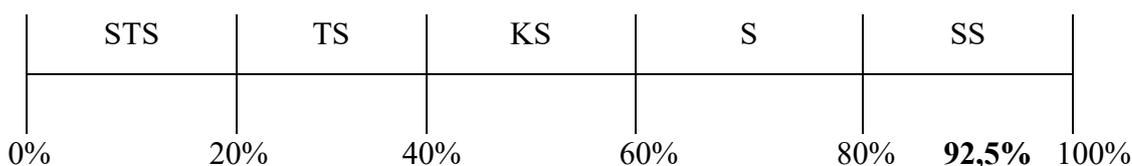
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	26	130	65%
Setuju	4	13	52	33%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	185	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan dari 40 responden, bisa dinyatakan jika mayoritas (26 orang) sangat setuju dengan pernyataan terkait, sementara 13 orang lainnya menetapkan setuju. Hanya satu partisipan yang menetapkan kurang setuju, sementara tidak ada yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan dari responden dihitung dengan menjumlahkan skor total sejumlah 185, lalu hasilnya dibagi dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan jumlah partisipan. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{200} \times 100\% = 92,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 92,5% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

3. Kebutuhan Sosial

a. Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.

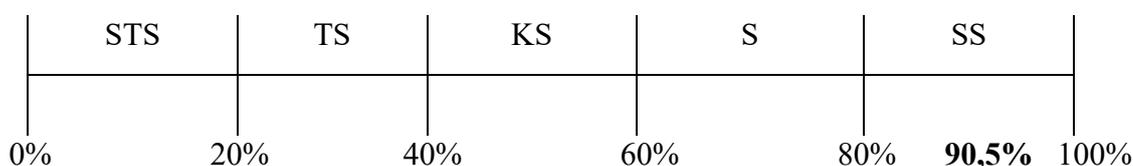
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	53%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	181	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari jawaban yang diserahkan oleh 40 responden, bisa disimpulkan jika 21 dari mereka sangat setuju, 19 setuju, sedangkan tidak ada yang kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan mengambil jumlah total skor, yakni 181, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{200} \times 100\% = 90,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,5% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

b. Saya berkeinginan rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Saya berkeinginan rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih.

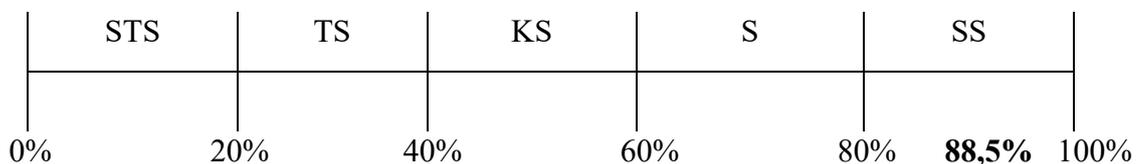
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	48%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	177	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil jawaban dari 40 orang responden mencerminkan jika mayoritas responden menetapkan tingkat persetujuan yang tinggi. Dari jumlah terkait, 19 responden sangat setuju, sedangkan jumlah yang setuju sebanyak 19 juga. Hanya sedikit yang mengungkapkan ketidaksetujuan, dengan hanya 2 orang yang menetapkan kurang setuju. Tidak ada yang mencerminkan tidak setuju atau sangat tidak setuju sepenuhnya.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor total 177 dari semua responden, yang lalu dibagi oleh skor tertinggi, dan hasilnya dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,5% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

c. Saya tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerja lain.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerja lain.

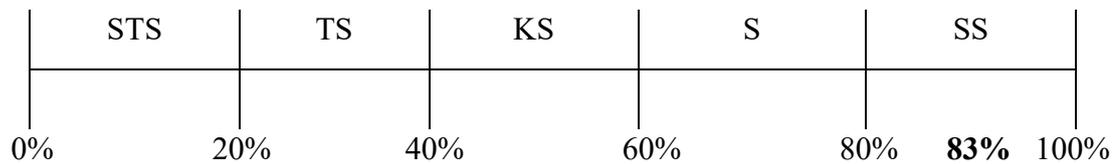
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	15	75	38%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40 Orang	166	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan dari 40 responden, bisa disimpulkan jika 15 responden sangat setuju, 20 responden setuju, 3 responden kurang setuju, tidak ada responden yang tidak setuju, dan 2 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan dari responden dihitung dengan menggabungkan total skor, yakni 166, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{200} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

4. Kebutuhan Penghargaan

a. Saya berhasrat mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Saya berhasrat mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.

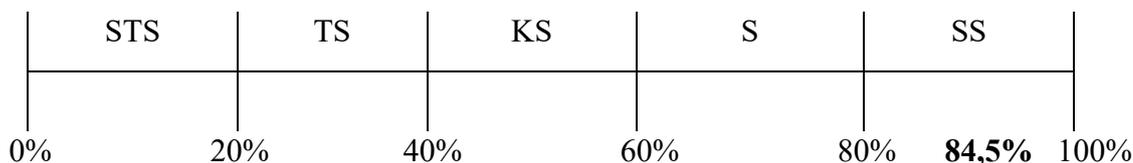
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	48%
Setuju	4	13	52	33%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	169	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tanggapan dari 40 responden, bisa disimpulkan jika mayoritas responden, yakni 32 orang, mempunyai pandangan positif terhadap pernyataan terkait. Sebanyak 19 responden sangat setuju, 13 responden setuju, sementara 6 responden mempunyai pandangan kurang setuju. Hanya 2 responden yang menetapkan tidak setuju, sementara tidak ada yang menetapkan sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dari skor total 169, lalu dibagi dengan skor tertinggi yang lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,5% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

b. Saya berkeinginan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Saya berkeinginan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.

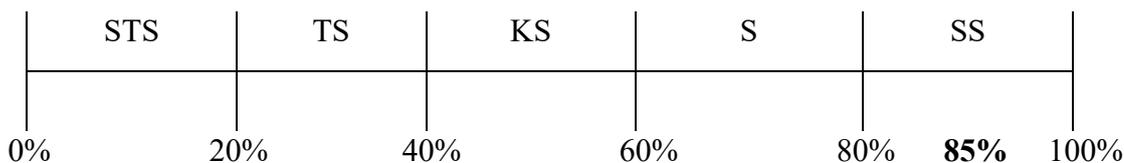
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	26	104	65%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	170	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan dari 40 responden, bisa disimpulkan jika 12 responden sangat setuju, 26 responden setuju, 2 responden kurang setuju, sedangkan tidak ada responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dari total skor 170, yang lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden, seperti yang dijabarkan di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

c. Saya berhasrat mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Saya berhasrat mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.

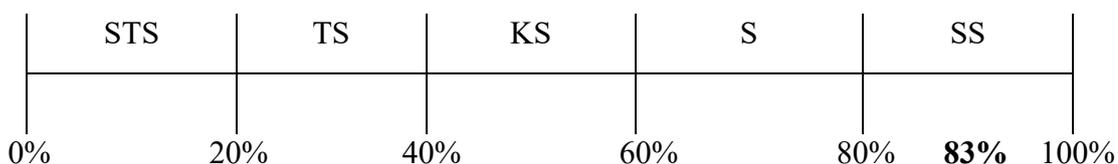
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	22	88	55%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	166	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil jawaban dari 40 responden mencerminkan jika 12 orang sangat setuju, 22 orang setuju, 6 orang kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dari jumlah total skor, yang merujuk pada 166, lalu dibagi dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{200} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

a. Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.

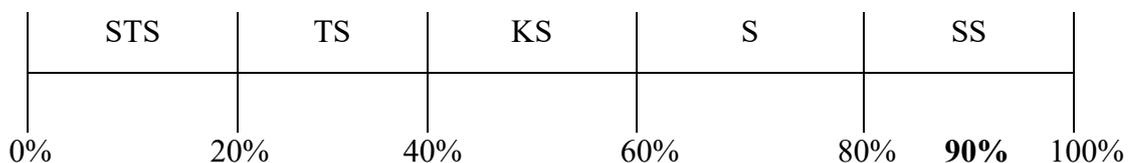
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	53%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	180	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan dari 40 responden, bisa disimpulkan jika mayoritas responden mencerminkan tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap pernyataan terkait. Sebanyak 21 responden menetapkan sangat setuju, sementara 18 responden menetapkan setuju. Hanya 1 responden yang menetapkan kurang setuju, sementara tidak ada yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dengan total tanggapan responden sejumlah 180, dilakukan perhitungan dengan cara membagi jumlah total skor dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{200} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

b. Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.

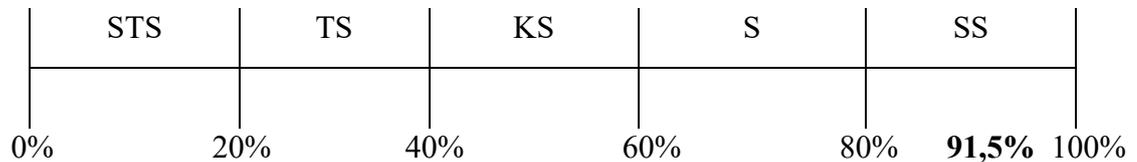
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	58%
Setuju	4	17	68	43%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	183	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil tanggapan dari 40 responden mencerminkan jika 23 responden sangat setuju, 17 responden setuju, dan tidak ada responden yang kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menggabungkan skor total dari semua responden, yakni 183, lalu dibagi dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{200} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 91,5 % yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

c. Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.

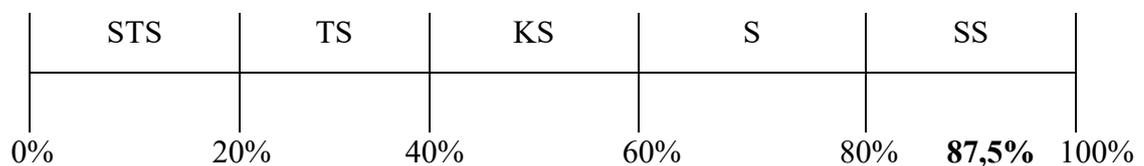
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	40%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	175	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika 16 orang sangat setuju, 23 orang setuju, 1 orang kurang setuju, sementara tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 175, dihitung dari jumlah skor keseluruhan, dan dibagi dengan nilai tertinggi yang dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{200} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total seluruh tanggapan responden di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 adalah 87,5% yang mencerminkan jika responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan terkait.

Tabel 4.21 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kebutuhan Fisik			
1.	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.	79,50%	84,83%
2.	Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.	87%	
3.	Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.	88%	
Kebutuhan Rasa Aman			
4.	Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.	91%	92,17%
5.	Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk	93%	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
	keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.		
6.	Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.	92,50%	
Kebutuhan Sosial			
7.	Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.	90,50%	87%
8.	Saya berkeinginan rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih	88,50%	
9.	Saya tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerja lain.	83%	
Kebutuhan Penghargaan			
10.	Saya berhasrat mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.	84,50%	84%
11.	Saya berkeinginan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	85%	
12.	Saya berhasrat mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.	83%	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
13.	Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.	90%	89,67%
14.	Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.	91,50%	
15.	Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.	87,50%	
Rata-rata			87,63%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan ringkasan dalam Tabel 4.20, analisis hasil dan tanggapan responden mengenai motivasi kerja di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) mencerminkan jika nilai rata-rata dari lima indikator yang dipertimbangkan, yang mencakup partisipasi 40 responden, meraih 87,63%. Indikator yang paling tinggi dalam tanggapan responden adalah Kebutuhan akan rasa aman, dengan rata-rata persentase sejumlah 92,17%. Sebaliknya, indikator yang mendapat tanggapan paling rendah adalah Kebutuhan fisik dan penghargaan, dengan rata-rata persentase 84%.

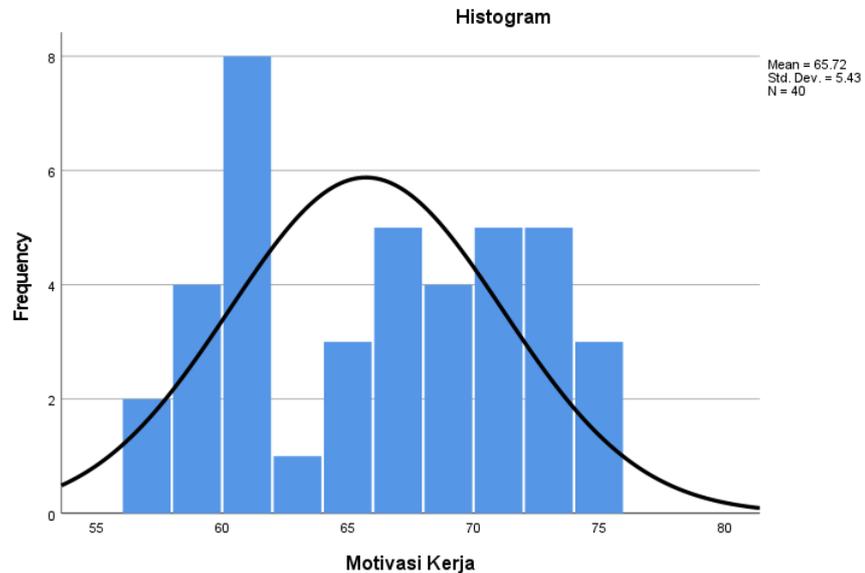
Untuk sub indikator yang mempunyai nilai tanggapan responden tertinggi tersedia indikator Kebutuhan rasa aman pada butir pertanyaan ke-6 dengan pernyataan “Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia” dan indikator Kebutuhan aktualisasi diri pada butir pernyataan ke-14 dengan pernyataan “Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan” dengan persentase masing-masing sejumlah 92,50% dan 91,50%. Sedangkan untuk sub indikator yang mempunyai nilai terendah tersedia pada indikator Kebutuhan sosial pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “Saya tidak merasa lebih rendah ketika dibandingkan dengan pekerja lain.” dan indikator Kebutuhan penghargaan pada butir pertanyaan ke-12 dengan pertanyaan “Saya berhasrat mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.” dengan masing-masing persentase 83%.

Tabel 4.22 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja (X)		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		65.72
Median		66.50
Mode		60 ^a
Std. Deviation		5.430
Variance		29.487
Range		17
Minimum		57
Maximum		74
Sum		2629
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.21 mencerminkan jika rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sejumlah 65,72 dengan range 17 dari total skor 2629. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.10 Histogram Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, sehingga untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik daripada dengan rata-rata teoritis antara lain:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil terkait, bisa disimpulkan jika nilai rata-rata empiris adalah 65,72, sedangkan nilai rata-rata teoritis adalah 45. Perbandingan ini mencerminkan jika rata-rata nilai empiris lebih tinggi daripada nilai teoritis, dengan nilai 65,72 yang melebihi dari 45. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika respons dari responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi kerja karyawan bisa dinilai baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan pada Jadi karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) pada fungsi *Supply Chain Management*, sehingga bisa diamati hasil tanggapan responden hasil dari

penyebaran kuesioner dengan melibatkan 40 responden hasil tanggapan diolah lalu disajikan pada tabel dibawah ini:

1. Kualitas

a. Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

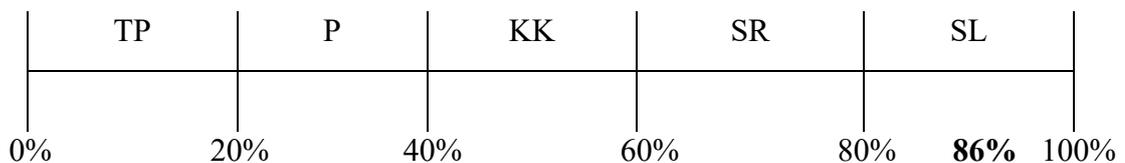
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Para pekerja konsisten dalam menuntaskan tugas sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	38%
Sering	4	22	88	55%
Kadang-Kadang	3	3	9	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	172	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika 15 responden sangat setuju, 22 responden setuju, dan 3 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 172 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

b. Karyawan selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.

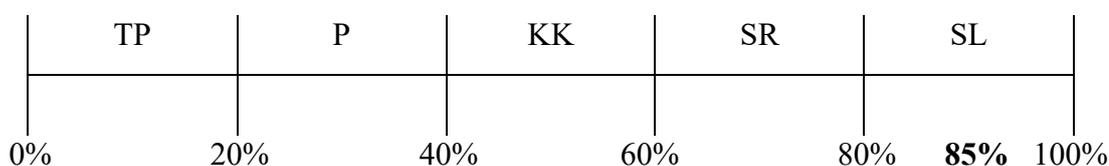
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	14	70	35%
Sering	4	22	88	55%
Kadang-Kadang	3	4	12	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	170	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 40 responden, bisa ditarik kesimpulan jika 14 responden sangat setuju, 22 responden setuju, 4 responden kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden diperoleh dengan menjumlahkan skor mereka, yang setara dengan 170, lalu dibagi dengan skor tertinggi yang bisa diperoleh, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

c. Kinerja para karyawan diukur dari hasil kerja berkualitas yang mereka hasilkan.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja para pekerja diukur dari hasil kerja berkualitas yang mereka hasilkan.

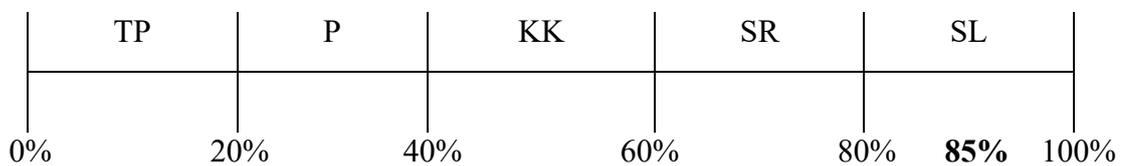
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	38%
Sering	4	20	80	50%
Kadang-Kadang	3	5	15	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	170	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika 15 responden sangat setuju, 20 responden setuju, dan 5 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari total skor 170, yang lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden, menghasilkan antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

2. Kuantitas

a. Karyawan secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Para pekerja secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.

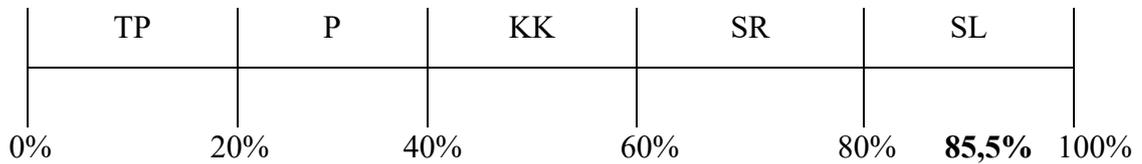
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	38%
Sering	4	21	84	53%
Kadang-Kadang	3	4	12	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	171	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan dari 40 responden, bisa disimpulkan jika 15 responden sangat setuju, 21 responden setuju, 4 responden kurang setuju, sementara tidak ada responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden diperoleh dari menjumlahkan skor keseluruhan, yakni 171, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden, seperti yang tercantum di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{200} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.

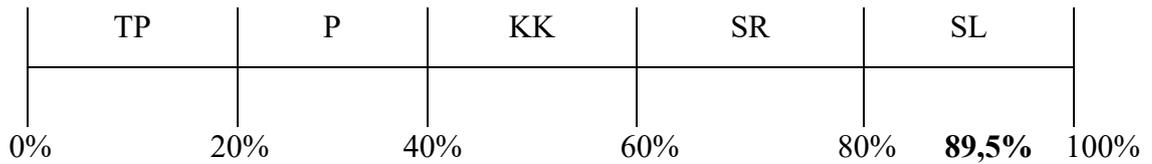
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	19	95	48%
Sering	4	21	84	53%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	179	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil tanggapan dari 40 responden mencerminkan jika sebanyak 19 responden sangat setuju, 21 responden setuju, dan tidak ada responden yang mencerminkan ketidaksukaan terhadap pernyataan terkait.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor keseluruhan, yang meraih 179, lalu dibagi dengan skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{200} \times 100\% = 89,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

c. Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

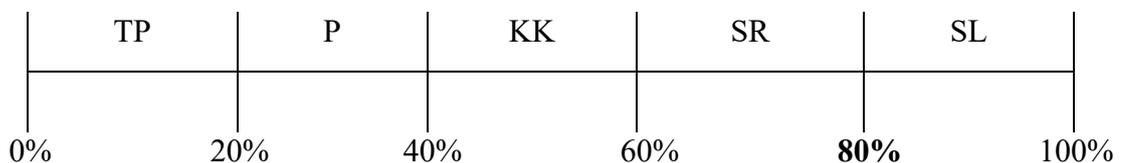
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	23%
Sering	4	25	100	63%
Kadang-Kadang	3	6	18	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	163	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, diperoleh jika 9 responden sangat setuju, 25 responden setuju, dan 6 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor total, meraih 163, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{200} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80% yang mencerminkan jika responden “Sering” dengan pernyataan terkait.

3. Pelaksanaan tugas

a. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.

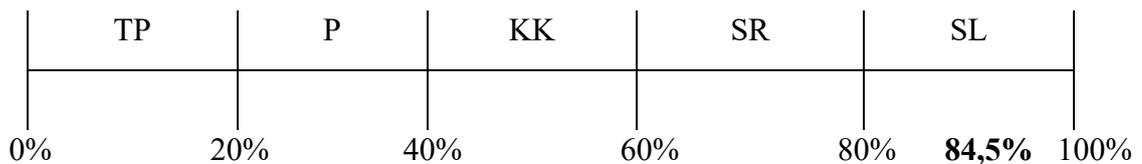
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	38%
Sering	4	19	76	48%
Kadang-Kadang	3	6	18	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	169	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, diperoleh jika 15 responden sangat setuju, 19 responden setuju, dan 6 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor keseluruhan, lalu hasilnya dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

b. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.

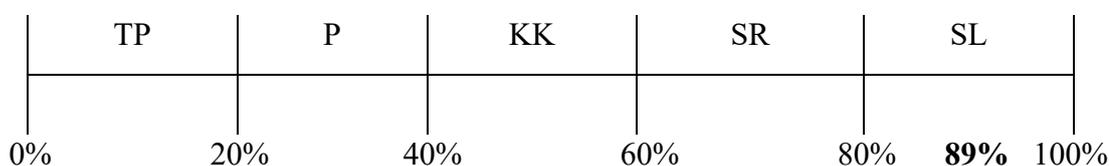
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	19	95	48%
Sering	4	20	80	50%
Kadang-Kadang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	178	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan respons dari 40 partisipan, bisa disimpulkan jika mayoritas responden 19 orang sangat setuju, diikuti oleh 20 orang yang setuju. Hanya 1 responden yang kurang setuju, sedangkan tidak ada yang mencerminkan ketidaksetujuan atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor keseluruhan, meraih 178, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden, menghasilkan hasil antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{200} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berkeinginan bekerja di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4 adalah 89% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

c. Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.

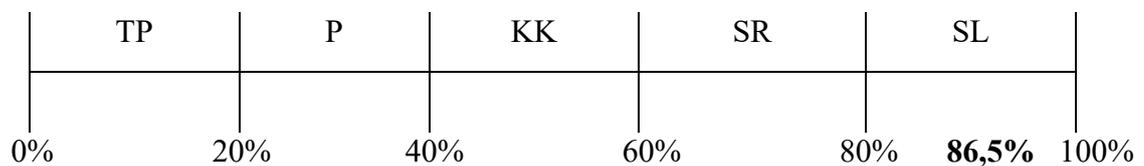
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	16	80	40%
Sering	4	21	84	53%
Kadang-Kadang	3	3	9	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	173	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, bisa disimpulkan jika 16 responden sangat setuju, 21 responden setuju, 3 responden kurang setuju, dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan skor total, yang berjumlah 173, lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{200} \times 100\% = 86,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

4. Tanggung jawab

a. Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.

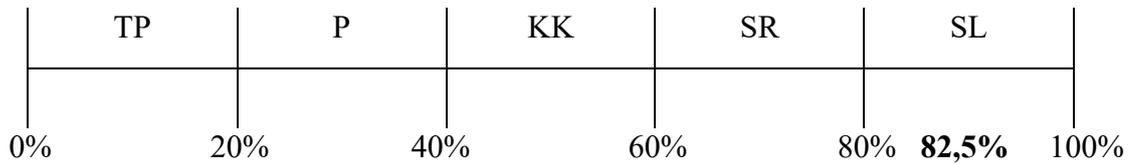
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	28%
Sering	4	23	92	58%
Kadang-Kadang	3	6	18	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	165	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tanggapan 40 responden, tersedia 11 responden yang sangat setuju, 23 responden yang setuju, dan 6 responden yang kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dengan total skor tanggapan meraih 165, perhitungan rata-rata diperoleh dengan membagi jumlah skor terkait dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{200} \times 100\% = 82,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

b. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.

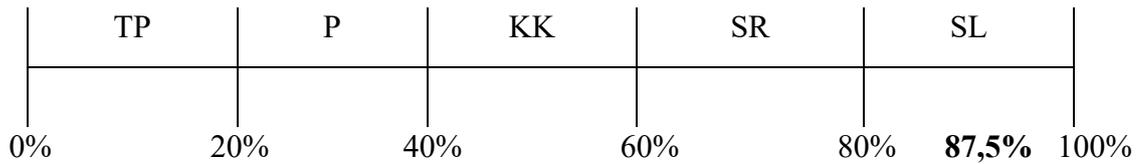
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	16	80	40%
Sering	4	23	92	58%
Kadang-Kadang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	175	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 40 responden mencerminkan jika mayoritas responden menetapkan setuju terhadap pernyataan yang diserahkan. Dari jumlah terkait, 16 responden sangat setuju, 23 responden setuju, dan hanya 1 responden yang kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dengan menghitung total skor tanggapan, yakni 175, dan membaginya dengan skor tertinggi yang mungkin, dikalikan dengan jumlah responden, bisa disimpulkan antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{200} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

c. Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.

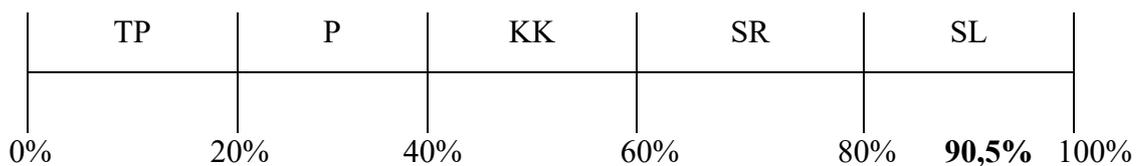
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	21	105	53%
Sering	4	19	76	48%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40 Orang	181	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari 40 responden, disimpulkan jika 21 responden sangat setuju, 19 responden setuju, dan tidak ada responden yang mengungkapkan ketidaksetujuan.

Total tanggapan responden dihitung dengan menjumlahkan semua skor, yang lalu dibagi dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{200} \times 100\% = 90,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,5% yang mencerminkan jika responden “Selalu” dengan pernyataan terkait.

Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas			
1.	Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	86%	85%
2.	Karyawan selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.	85%	
3.	Kinerja para karyawan diukur dari hasil kerja berkualitas yang mereka hasilkan.	85%	
Kuantitas			
4.	Karyawan secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.	85,50%	85%
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.	89,50%	
6.	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.	80%	
Pelaksanaan Tugas			
7.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.	84,50%	86,67%
8.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.	89%	
9.	Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.	86,50%	
Tanggung Jawab			
10.	Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.	82,50%	87%
11.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.	87,50%	
12.	Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.	90,50%	
Rata-rata			86%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Mengacu pada tabel 4.34, dalam rangkaian hasil rekapitulasi dan rata-rata pendapat dari responden tentang kinerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC), diperoleh jika empat indikator utama, yang melibatkan partisipasi 40 responden, mencerminkan nilai rata-rata sekitar 86%. Indikator yang paling mendapat tanggapan positif dari responden adalah tanggung jawab, yang mencatatkan persentase rata-rata sejumlah 87%. Sementara itu, indikator dengan tanggapan terendah adalah kualitas dan kuantitas, yang mencatatkan persentase sejumlah 85%.

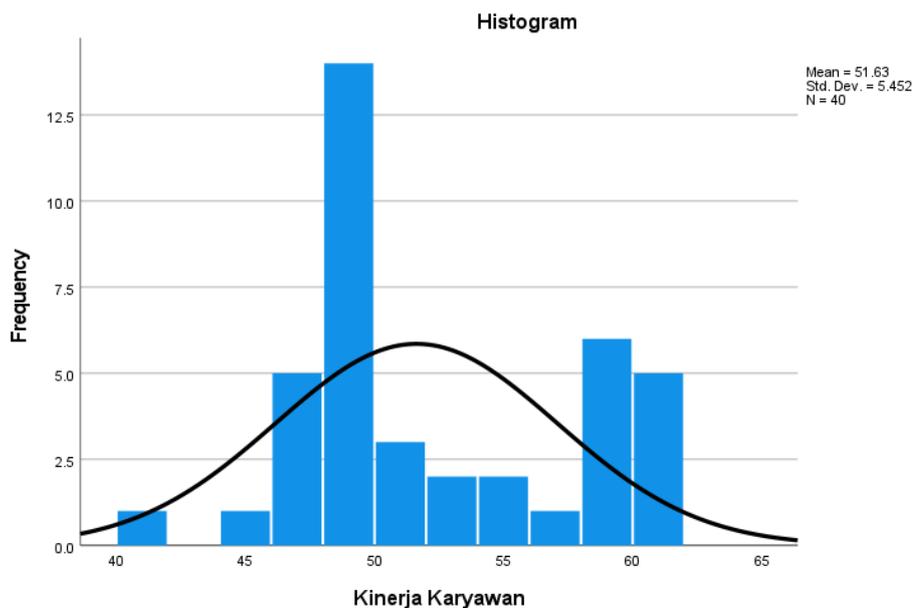
Indikator kuantitas mencerminkan jika tingkat tanggapan tertinggi dari responden terjadi pada butir pertanyaan ke-5 yang menetapkan "Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti" dengan persentase 89,50%, dan pada butir pernyataan ke-12 yang menetapkan "Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka" dengan persentase 90,50%. Di sisi lain, nilai terendah tersedia pada butir pernyataan ke-6 yang menetapkan "Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih." dengan persentase 80%.

Tabel 4.36 Hasil Statistik Variabel Kinerja Kerja

Statistics		
Kinerja Karyawan (Y)		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		51.63
Median		48.50
Mode		48
Std. Deviation		5.452
Variance		29.728
Range		19
Minimum		41
Maximum		60
Sum		2065

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan table 4.35 mencerminkan jika rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sejumlah 51,63 dengan range 19 dari total skor 2065. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.11 Histogram Variabel Kinerja karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, sehingga untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik daripada dengan rata-rata teoritis antara lain:

$$\begin{aligned} & \text{Skor Teoritis} \\ &= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2} \\ \text{Skor Teoritis} &= \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil terkait, sehingga diketahui skor rata-rata empirik sejumlah 51,63 dan skor rata-rata teoritis sejumlah 36, skor rata-rata empirik melebihi daripada dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $51,63 > 36$ sehingga bisa diartikan jika rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variable kinerja karyawan (Y) cukup.

4.3 Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada Suyono (2018), regresi sederhana merujuk pada sebuah model probalistik yang menjelaskan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dinilai mempengaruhi yang lainnya. Variabel yang berpengaruh disebut sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang disebabkan disebut variabel dependen (terikat). Setelah penulis menyelenggarakan uji regresi dengan memanfaatkan SPSS versi 27, sehingga hasil yang bisa di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.37 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.368	8.866		1.621	.113
	Motivasi Kerja	.567	.134	.565	4.216	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, diolah 2024

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran kinerja
 X : Nilai motivasi kerja
 a : Konstanta bilamana $x = 0$
 b : Koefisien regresi

Berdasarkan tabel di atas, dengan memanfaatkan SPSS 27, sehingga didapatkan persamaan regresi antara lain:

$$Y = 14,368 + 0,567 X$$

Dari angka – angka terkait bisa diartikan antara lain :

1. Nilai konstanta yakni sejumlah 14,368, yang artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0 sehingga kinerja karyawan nilainya adalah sejumlah 14,368
2. Nilai koefisien regresi yakni sejumlah 0,567, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sejumlah 1 sehingga kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan sejumlah 0,567.

4.3.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi adalah ukuran sampai mana efektif model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dinyatakan dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R_{square} < 1$). Semakin kecil nilainya, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terkait. Sebaliknya, nilai mendekati satu mencerminkan jika variabel independen menyediakan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang diteliti (Ghozali, 2018).

Tabel 4.38 Analisis Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.301	4.559
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer, diolah 2024

$$KD = r^2 \times 100$$

$$KD = 0,565 \times 100$$

$$KD = 0,319$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Berdasarkan data dalam tabel di atas, didapati jika nilai koefisien determinasi atau R_{Square} adalah 0,319 atau setara dengan 31,9%. Hal terkait menandakan jika faktor motivasi kerja (X) secara signifikan menjelaskan sekitar 31,9% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y), sementara sekitar 69,1% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian yang dijalankan. Temuan ini mengindikasikan jika tersedia faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan, selain dari motivasi kerja yang sudah dipertimbangkan dalam penelitian yang dijalankan. Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai koefisien determinasi atau sejumlah 0,319 atau 31,9%.

Tabel 4.39 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.522	1	369.522	17.778	.000 ^b
	Residual	789.853	38	20.786		
	Total	1159.375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Nilai Koefisien terkait mencerminkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja berpotensi mendorong kinerja karyawan. Selain itu, signifikansi nilai 0,000 dalam tabel Sig. yang kurang dari $\alpha = 0,05$ menegaskan jika hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima secara signifikan.

4.3.3 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Mengacu pada Sugiyono (2018), uji signifikansi bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh yang diamati secara signifikan mewakili seluruh populasi.

Mencari (tabel t) memanfaatkan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$), Lalu nilai t_{hitung} daripada t_{tabel} dengan memanfaatkan uji satu arah sehingga kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.40 Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.368	8.866		1.621	.113
	Motivasi Kerja	.567	.134	.565	4.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Rumus mencari nilai t_{tabel} adalah, antara lain :

$$t_n = \frac{a}{2}; n - k - 1$$

$$t_n = \frac{5\%}{2}; 40 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 37$$

$$= 2,026 \text{ (Bisa diamati pada } t_{tabel}\text{)}$$

Keterangan:

- α : 0,05 (5%)
 t_n : Nilai t hitung
 n : Banyaknya sampel
 k : Banyaknya jumlah variabel

Lalu dicari pada distribusi nilai t_{tabel} sehingga diperoleh nilai nya sejumlah 2,026. Berdasarkan tabel yang disajikan sehingga bisa disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan jika variabel motivasi kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sejumlah $4,216 > 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga bisa disimpulkan jika Motivasi kerja sebagai variabel (X) benar berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yakni variabel (Y), yang artinya tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Motivasi Kerja pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Motivasi kerja pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) terbagi menjadi lima aspek utama, mencakup Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan dari 40 responden mencerminkan jika tingkat motivasi rata-rata adalah 87,63%. Skor ini mencerminkan kategori sangat tinggi dalam interval (81%-100%), sesuai dengan tabel 4.21.

Nilai rata-rata tertinggi dari indikator-indikator terkait tersedia pada aspek Kebutuhan akan rasa aman, dengan persentase tanggapan responden meraih 92,17%. Hal terkait terlihat pada pertanyaan mengenai harapan responden terhadap perusahaan “Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan terhadap keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja”, yang mendapatkan persentase sejumlah 93%. Di sisi lain, indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek Kebutuhan fisik, dengan persentase sejumlah 84%, yang tercermin dalam pertanyaan mengenai “Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.” dengan persentase sejumlah 79,50%.

Untuk nilai yang mendapat persentase di bawah rata-rata, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan menyediakan perhatian lebih terhadap indikator dan sub-indikator terkait. Hal terkait bertujuan agar karyawan tetap terlibat dan berkontribusi dalam meraih tujuan perusahaan. Sebaliknya, untuk nilai yang melebihi rata-rata, perusahaan perlu mempertahankan kualitas indikator atau sub-indikator terkait. Kualitas kerja yang tinggi bisa

dipertahankan saat motivasi karyawan tetap tinggi, yang pada gilirannya akan mendukung kinerja yang optimal dari setiap anggota tim.

4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Kinerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) diukur melalui empat aspek utama, termasuk kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Mengacu pada tabel 4.35 yang merangkum tanggapan dari 40 responden, nilai rata-rata kinerja karyawan meraih 86%. Dari keempat aspek yang dievaluasi, nilai terkait mencerminkan pencapaian rata-rata untuk setiap indikator dengan tepat.

Rata-rata nilai Indikator mencerminkan jika tanggapan responden paling tinggi tersedia pada aspek tanggung jawab, meraih persentase 87%. Secara khusus, pada pertanyaan tentang tingkat tanggung jawab “Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka” persentasenya meraih 90,50%. Di sisi lain, nilai terendah tercatat pada indikator kuantitas, dengan persentase 85%, yang dijabarkan dalam pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.” dengan presentase 80%.

Ini menegaskan jika baik tanggung jawab maupun jumlah pekerjaan yang dilakukan adalah faktor kunci bagi karyawan. Semua aspek kinerja karyawan wajib diamati, diperbaiki, dan diperbarui sehingga proyek-proyek berjalan lancar dan sesuai dengan target perusahaan. Hal terkait penting untuk menjamin hasil yang optimal.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

Temuan uji hipotesis yang sudah dilakukan oleh penulis menetapkan jika Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan mencerminkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal terkait dinyatakan dengan nilai signifikansi pada tabel coefficients diperoleh sejumlah $0,000 < 0,05$, lalu bisa diambil kesimpulan jika variabel motivasi kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari nilai t_{hitung} sejumlah 4,216 yang melebihi dari t_{tabel} yakni 2,026 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sejumlah $4,216 > 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Relasi fungsional antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan persamaan $Y = 14,368 + 0,567X$. Koefisien regresi adalah $r = 0,565$, dan koefisien determinasi adalah $R\text{ Square} = 0,319$. Oleh karena itu, temuan mencerminkan jika variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diwakili oleh variabel (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, bisa ditarik kesimpulan jika dari lima indikator yang tercakup dalam variabel (X), yakni Motivasi Kerja, tersedia dua kelemahan pada indikator Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Penghargaan dengan tingkat sejumlah 84%. Sementara itu, rata-rata total skor meraih 87,63%. Oleh karena itu, terlihat jika perusahaan kurang menyediakan perhatian yang cukup terhadap aspek Kebutuhan fisik dan penghargaan bagi karyawannya. Penulis menyarankan agar perusahaan mendorong perhatiannya terhadap Kebutuhan fisik dan penghargaan karyawan sebagai upaya untuk menyediakan apresiasi dan memperbaiki kinerja mereka.

Dari penelitian yang sudah dilakukan, bisa disimpulkan jika dari empat indikator dalam variabel (Y), yakni kinerja karyawan, tersedia dua kelemahan indikator yang signifikan terhadap kualitas dan kuantitas sejumlah 85%, sementara rata-rata total skornya meraih 86%. Ini menegaskan jika karyawan masih perlu peningkatan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. sehingga dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditentukan agar mereka secara konsisten menyediakan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang sudah ditentukan. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga mendampingi dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dijalankan didukung oleh penelitian Nurul Aulia Dewi Khaerunnissa, Dr. Alex Winarno, ST, MM. (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hal terkait dibuktikan dengan $t_{hitung} (8,844) > t_{tabel} (1,995)$, yang artinya H_1 diterima. Berdasarkan koefisiensi determinasi didapat jika motivasi kerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene sejumlah 0,535 atau 53,5% dan sisanya 46,5% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diamati. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bisa dibuat kesimpulan jika tersedia pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan analisis yang sudah dilakukan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4, peneliti bisa membuat kesimpulan dan menyediakan saran antara lain:

5.1 Simpulan

Simpulan yang bisa peneliti dapat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, yakni:

1. Motivasi kerja pada PT Pertamina EP CEPU (PEPC) terbagi menjadi lima aspek utama, mencakup Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan dari 40 responden mencerminkan jika tingkat motivasi rata-rata adalah 87,63%. Skor ini mencerminkan kategori sangat tinggi dalam interval (81%-100%), sesuai dengan tabel 4.20. Nilai rata-rata tertinggi dari indikator-indikator terkait tersedia pada aspek Kebutuhan akan rasa aman, dengan persentase tanggapan responden meraih 92,17%. Hal terkait terlihat pada pertanyaan mengenai harapan responden terhadap perusahaan “Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan terhadap keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja”, yang mendapatkan persentase sejumlah 93%. Di sisi lain, indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek Kebutuhan fisik, dengan persentase sejumlah 84%, yang tercermin dalam pertanyaan mengenai “Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.” dengan persentase sejumlah 79,50%.
2. Kinerja karyawan di PT Pertamina EP CEPU (PEPC) diukur melalui empat aspek utama, termasuk kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Mengacu pada tabel 4.34 yang merangkum tanggapan dari 40 responden, nilai rata-rata kinerja karyawan meraih 86%. Dari keempat aspek yang dievaluasi, nilai terkait mencerminkan pencapaian rata-rata untuk setiap indikator dengan tepat. Rata-rata nilai Indikator mencerminkan jika tanggapan responden paling tinggi tersedia pada aspek tanggung jawab, meraih persentase 87%. Secara khusus, pada pertanyaan tentang tingkat tanggung jawab “Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka” persentasenya meraih 90,50%. Di sisi lain, nilai terendah tercatat pada indikator kuantitas, dengan persentase 85%, yang dijabarkan dalam pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.” dengan presentase 80%.

3. Hasil uji hipotesis menegaskan jika Motivasi Kerja mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Bukti untuk hal ini tersedia pada nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel coefficients, yaitu 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel Motivasi Kerja secara efektif memengaruhi kinerja karyawan.
4. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,216 yang melebihi nilai t_{tabel} , yaitu 2,026, atau t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,216 > 2,026$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Model regresi mencerminkan hubungan fungsional antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, di mana $Y = 14,368 + 0,567X$. Koefisien regresi (r) sebesar 0,565, dan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,319. Dengan demikian, temuan mencerminkan jika motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, sehingga saran yang bisa diserahkan peneliti adalah antara lain:

1. Tersedia kelemahan pada indikator motivasi kerja terkait Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Penghargaan, dengan tingkat kelemahan mencapai 84%, sementara rata-rata skor total adalah 87,63%. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan fisik dan penghargaan karyawan sebagai upaya untuk menghargai mereka dan mendorong peningkatan kinerja.
2. Kinerja karyawan, tersedia 2 (dua) kelemahan indikator terhadap Kualitas dan Kuantitas yakni sejumlah 85% sedangkan rata-rata total skor sejumlah 86%. Hal terkait mencerminkan jika karyawan masih kurang dalam kualitas dan kuantitas bekerja. sehingga dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditentukan agar mereka secara konsisten menyediakan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang sudah ditentukan. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga mendampingi dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.
3. Kerjasama antara instansi dan karyawan dalam menjaga motivasi kerja sangat penting. Instansi harus selalu memperhatikan dan menyediakan hal-hal yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat, agar para karyawan bisa bekerja secara optimal dan secara tidak langsung kinerja karyawan yang optimal bisa mendampingi Instansi untuk meraih tujuannya.
4. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk menyelenggarakan tinjauan ulang terhadap penelitian sebelumnya dengan cermat. Hal terkait diperlukan karena tersedia sejumlah banyak faktor lainnya di luar motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agam, Ramdani., Priatna S.E. MM, Angka., Suganda, Dr Erick Irawan, MA. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 1*.
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2611/2260>
 [Diakses Pada 08 Januari 2024]
- Anika Amelia, Dkk. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 128-138.
- Akbar, Ali. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Fata. *Skripsi*. Universitas Pakuan
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.
- Edison, Emron., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Elizar, Dkk. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Pramiana, Omi. (2017) Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 3 No. 2 Tahun 2017, Hal. 1-13*.
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/642> [Diakses 10 Januari 2024]

- Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekilas Pertamina. (2020). Anak Perusahaan. <https://pertamina.com/id/anak-perusahaan>. [Pada 26 Juli 2022]
- Syamsuriansyah et al. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Susanti, Nova. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Napolly Sentul Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- _____. Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranamedia Group.
- _____. Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tsauri, Sofyan Drs, H. MM. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 20(1), 1-10.

- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamali, A. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CHPS
- Hamzah, Amir dan Lidia Susanti. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkap Desain, Proses dan Hasil Penelitian. Malang: Literasi Nusantara.
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Deepublish.
- Kasmin. Muhammad, Rahman. Rusyan Muhammad. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina (Persero) Marketing Operation Region VII. [Online] Vol.7, Nomor 1| Januari – Juni, (2018). <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Competitiveness/Article/View/4437> [Diakses Pada 26 Juli 2022]
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- _____. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik). Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Khaerunnissa. Nurul Aulia Dewi, Winarno. Dr. Alex, ST, MM. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. [Online] ISSN: 2355-9357 e-Proceeding of Management: Vol.6, No.2 Agustus (2019) | Page 4387. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/152010/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-bagian-kilang-paraxylene-pt-pertamina-persero-refinery-unit-iv-cilacap.html> [Diakses pada 26 Juli 2022]
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Mahdi, Susilo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Skripsi. Universitas Pakuan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta
- Meidina, Shania Rizki. Sudaryanto, Edy. Atika, Dewi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 1.
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2626>
[Diakses Pada 08 Januari 2024]
- Nisa Ayu, Makmuri M. Kumromi, AR Hasmawaty. (____) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)
<http://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDCES> [Diakses pada 26 Juli 2022]
- Primajaya, Deni. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms IV Semarang. [Online]. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/835> [Diakses Pada 26 Juli 2022]
- Priansa. (2020). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Hendrik. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Ekonomi Vol.1, No.1, 1 Juni (2020).
<http://Repository.Stiemahardhika.Ac.Id/1739/3/16210510%20%20jurnal%20hendrik%20purwanto.Pdf> [Diakses Pada 26 Juli 2022]
- Zuhri; M. A. Faishol., Hubies, Musa., Nurhasanah. (2022). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 8(2), 235 – 244.
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/6166/pdf> [Diakses 10 Januari 2024]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Diena Oktavia
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 13 Oktober 2002
Alamat : Jl. Rulita, Gg. KL, RT 003/003, Kp. Babakan Indah,
No. 86, Harjasari, Bogor Selatan, Kota Bogor, 16138.
Agama : Islam
Telpon / HP : +62 895 1646 5407
Usia : 21 Tahun
Riwayat Pendidikan
- SD : SDN Harjasari 01
- SMP : SMP Amaliah
- SMK : SMK Amaliah
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2024

Peneliti,

Nanda Diena Oktavia

LAMPIRAN

Lampiran 1 Sertifikat Tugas Akhir



SURAT KETERANGAN TUGAS AKHIR
CERTIFICATE OF FINAL PROJECT
No. 127/ PPC51220/2023-S8

This is to certify that

Nama : Sdri. Nanda Diena Oktavia
Name

Mahasiswa : Universitas Pakuan Bogor
Student of

Alamat : Babakan Indah RT.003/RW.003, Kel. Harjasari, Kec. Kota Bogor Selatan,
Address Kota Bogor

Ybs telah melaksanakan Program TA di PT Pertamina EP Cepu yang ditempatkan di HCBP Regional 4 PT Pertamina EP Cepu dari 17 Juli 2023 sampai dengan 17 Oktober 2023.
The above-named person has completed a Final Project – Region 4 Human Capital of PT Pertamina EP Cepu from July 17, 2023 until October 17, 2023.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.
Please uses this letter accordingly.

Jakarta, 16 November 2023

Manager HCBP
Manager HCBP

Jundan Nurbarik

Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Motivasi Kerja

LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

Variabel: Motivasi Kerja

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-faktor
1	Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.	Motivasi merupakan kondisi dimana karyawan terdorong oleh suatu energi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang
2	Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.	Motivasi adalah pencapaian sesuatu yang lebih baik melalui dorongan inspirasi, semangat melakukan sesuatu dengan kesadaran diri yang ikhlas dan timbul dari dalam diri sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Balas jasa 3. Kondisi kerja 4. Fasilitas kerja 5. Prestasi kerja 6. Pengakuan dari atasan 7. Pekerjaan itu sendiri
3	Hasibuan, Malayu S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.	Motivasi adalah dorongan yang menginspirasi individu untuk bekerja bersama, berkinerja efektif, dan terlibat sepenuh hati dalam usaha memperoleh kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis atau Kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Indikasi diri
4	Edy Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.	Motivasi merujuk pada faktor yang mendorong individu untuk menyelenggarakan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong tingkah laku individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi (Achievement) 2. Pengakuan (Recognition) 3. Pekerjaan itu sendiri (The Work Itself) 4. Tanggung Jawab (Responsibility) 5. Kemajuan (Advancement)

5	Maslow, A. H. (2017). <i>Motivation and Personality</i> (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.	Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang disusun dalam hierarki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri
6	Priansa, D. J. (2021). <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia</i> . Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.	Motivasi merujuk pada daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, Kebutuhan, persepsi, bawahan/individu dengan lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kepemimpinan 3. Pengakuan dan Penghargaan 4. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi 5. Peluang Pengembangan 6. Tujuan dan Visi Perusahaan 7. Gaji dan Kompensasi
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		Motivasi kerja mengacu pada perilaku dan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berperilaku positif terhadap pekerjaannya, mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang individu yang sangat termotivasi di tempat kerja berupaya maksimal untuk meraih tujuan produksi unit kerja dan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri

Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Kinerja Karyawan

LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

Variabel: Kinerja Karyawan

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-Faktor
1	Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.	Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh melalui hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab
2	Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.	Kinerja bukanlah sekedar ciri-ciri individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan ekspresi dari kemampuan terkait dalam bentuk karya nyata. Kinerja mencerminkan hasil dari upaya individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Keterlibatan karyawan 3. Lingkungan kerja 4. Dukungan manajemen 5. Keseimbangan kerja dan kehidupan 6. Pengakuan dan penghargaan
3	Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RAJA GRAFINDO	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan
4	Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.	Kinerja adalah kegiatan atau penyempurnaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan sesuai dengan harapan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam menjalankan 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif

			<ul style="list-style-type: none"> 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas
5	Edison, Emron. dkk. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung	Kinerja merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dicapai melalui hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, yang semuanya mencerminkan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang individu atau karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini juga mencakup hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan pemahaman peran dalam pekerjaan terkait.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Saya, Nanda Diena Oktavia, seorang mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pakuan Bogor, mengkhususkan diri dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, saat ini sedang menyelenggarakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) *Supply Chain Management* Regional 4”.

Saya ingin mengundang Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Tanggapan dari Bapak/Ibu akan sangat mendampingi dalam menyusun penelitian yang dijalankan, dan dijamin kerahasiaannya serta hanya akan dimanfaatkan untuk Kebutuhan akademis.

Saya menghargai ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini, dan berjanji untuk menjaga kerahasiaan tanggapan yang diserahkan. Terima kasih atas partisipasi dan dukungan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui jika jawaban tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan menyediakan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai mengacu pada anda. Keterangan Parameter antara lain:

Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja	Skor
SS = Sangat setuju	SL = Selalu	5
S = Setuju	SR = Sering	4
KS = Kurang Setuju	KK = Kadang-Kadang	3
TS = Tidak setuju	P = Pernah	2
STS = Sangat Tidak Setuju	TP = Tidak Pernah	1

3. Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada.
4. Setelah menyelenggarakan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Jenis Kelamin :	a. Laki-laki b. Perempuan
Usia :	a. < 20 tahun b. 21- 30 tahun c. 31- 40 tahun d. > 41 tahun
Tingkat Pendidikan :	a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
Masa Kerja :	a. Kurang Dari 1 Tahun b. 1 – 5 Tahun c. 6- 10 Tahun d. Yang disajikan 10 Tahun
Status	a. Sudah Menikah b. Belum Menikah

A. Daftar Pernyataan/Pertanyaan Pra Survei

No	Item Pertanyaan / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Seluruh fasilitas yang tersedia di perusahaan sangat menunjang Kebutuhan kerja karyawan					
2.	Perusahaan sudah menyediakan jaminan kesehatan, keselamatan, kecelakaan kerja dan jaminan hari tua					

3.	Saya mampu berinteraksi serta bersosialisasi secara baik kepada seluruh karyawan di dalam perusahaan					
4.	Perusahaan selalu menyediakan reward / pujian atas hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan					
5.	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk mendorong keterampilan dan potensi karyawan					

B. Daftar Pernyataan/Pertanyaan Variabel X (Motivasi Kerja)

No.	Instrumen Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	MOTIVASI KERJA					
Kebutuhan Fisiologi						
1.	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam.					
2.	Saya termotivasi oleh keinginan untuk mendorong kualitas hidup saya.					
3.	Saya didorong oleh tanggung jawab untuk memenuhi Kebutuhan keluarga saya.					
Kebutuhan Rasa Aman						
4.	Saya ingin memperoleh perlindungan atau jaminan hari tua dari perusahaan.					
5.	Saya mengharapkan perusahaan untuk menyediakan jaminan untuk keselamatan, kesehatan, dan perlindungan dari kecelakaan kerja.					
6.	Saya berharap bisa bekerja di kantor yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia.					
Kebutuhan Sosial						
7.	Saya ingin menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja di perusahaan.					
8.	Saya berkeinginan rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pamrih.					
9.	Saya tidak merasa lebih rendah ketika daripada dengan para pekerja lain.					

Kebutuhan Penghargaan					
10.	Saya berhasrat mendapat pengakuan dari pimpinan atas pencapaian dalam menyelesaikan masalah dengan dedikasi yang tulus.				
11.	Saya berkeinginan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan.				
12.	Saya berhasrat mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.				
Kebutuhan Aktualisasi Diri					
13.	Saya ingin agar perusahaan menyediakan pelatihan kerja guna mendorong performa karyawan.				
14.	Saya berharap ada kesempatan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan saya di lingkungan perusahaan.				
15.	Motivasi saya adalah dorongan dari pimpinan untuk mendorong disiplin kerja saya.				

C. Daftar Pernyataan/Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Instrumen Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	P	TP
B.	KINERJA KARYAWAN					
Kualitas						
1.	Para pekerja konsisten dalam menuntaskan tugas sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan.					
2.	Karyawan selalu menjalankan tugas mereka dengan baik.					
3.	Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
Kuantitas						
4.	Karyawan secara konsisten meraih hasil sesuai sasaran yang sudah ditentukan.					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.					
6.	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					

Pelaksanaan Tugas					
7.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.				
8.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.				
9.	Para karyawan menjalankan tugas mereka dengan kompeten dan memuaskan.				
Tanggung Jawab					
10.	Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.				
11.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan.				
12.	Karyawan mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas yang diserahkan kepada mereka.				

Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

JAWABAN RESPONDEN																
MOTIVASI KERJA (X)																
Responden	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5			TOTAL SCORE (X)
	KEBUTUHAN FISILOGI			KEBUTUHAN RASA AMAN			KEBUTUHAN SOSIAL			KEBUTUHAN PENGHARGAAN			KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
7	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	3	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	3	61
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
14	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	68
15	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
16	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	65
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
18	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	59
22	5	3	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	5	5	65
23	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	66
24	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	61
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	72
26	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	70
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
28	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	62
29	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	65
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	72
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	60
33	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	66
34	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	71
37	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	68
38	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	70
39	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	67
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70

Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

JAWABAN RESPONDEN													
KINERJA KARYAWAN (Y)													
Responden	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			TOTAL SCORE (Y)
	KUALITAS			KUANTITAS			PELAKSANAAN TUGAS			TANGGUNG JAWAB			
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	51
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
16	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
23	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	46
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	51
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
30	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	46
33	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	51
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
35	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	41
36	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	45
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
38	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	53
39	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	46
40	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	49

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Kerja

Validitas

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.150	.066	.137	.036	.145	.266	.121	.099	.141	.452**	-.218	.080	.153	.406**	.376*
	Sig. (2-tailed)		.354	.686	.398	.824	.373	.097	.456	.544	.385	.003	.177	.622	.346	.009	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.150	1	.331*	.301	.356*	.376*	.279	.199	.363*	.124	-.036	.287	.209	.228	.341*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.354		.037	.059	.024	.017	.081	.219	.021	.446	.827	.073	.195	.157	.032	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.066	.331*	1	.382*	.350*	.375*	.208	.355*	.026	-.164	.075	.159	.073	.146	.300	.391*
	Sig. (2-tailed)	.686	.037		.015	.027	.017	.197	.025	.875	.313	.647	.327	.654	.369	.060	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.137	.301	.382*	1	.844**	.795**	.684**	.519**	.426**	.055	.470**	.189	.586**	.589**	.408**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.398	.059	.015		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.737	.002	<.001	<.001	.009	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.036	.356*	.350*	.844**	1	.868**	.699**	.562**	.208	.062	.310	.298	.607**	.773**	.378*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.824	.024	.027	<.001		<.001	<.001	<.001	.198	.704	.052	.062	<.001	<.001	.016	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.145	.376*	.375*	.795**	.868**	1	.552**	.509**	.163	.127	.415**	.305	.556**	.723**	.407**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.373	.017	.017	<.001	<.001		<.001	<.001	.316	.437	.008	.056	<.001	<.001	.009	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.266	.279	.208	.684**	.699**	.552**	1	.774**	.259	.073	.537**	.142	.594**	.600**	.293	.745**
	Sig. (2-tailed)	.097	.081	.197	<.001	<.001	<.001		<.001	.106	.656	<.001	.383	<.001	<.001	.066	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.121	.199	.355*	.519**	.562**	.509**	.774**	1	.157	.008	.377*	.225	.506**	.536**	.210	.641**
	Sig. (2-tailed)	.456	.219	.025	<.001	<.001	<.001	<.001		.334	.959	.016	.163	<.001	<.001	.194	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.099	.363*	.026	.426**	.208	.163	.259	.157	1	.353*	.274	.167	.195	.084	.288	.521**
	Sig. (2-tailed)	.544	.021	.875	.006	.198	.316	.106	.334		.025	.087	.302	.228	.608	.072	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.141	.124	-.164	.055	.062	.127	.073	.008	.353*	1	.040	.159	.182	.335*	.246	.373*
	Sig. (2-tailed)	.385	.446	.313	.737	.704	.437	.656	.959	.025		.808	.328	.262	.035	.125	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	.452**	-.036	.075	.470**	.310	.415**	.537**	.377*	.274	.040	1	-.036	.426**	.401*	.284	.546**
	Sig. (2-tailed)	.003	.827	.647	.002	.052	.008	<.001	.016	.087	.808		.827	.006	.010	.076	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	-.218	.287	.159	.189	.298	.305	.142	.225	.167	.159	-.036	1	.279	.275	.269	.390*
	Sig. (2-tailed)	.177	.073	.327	.242	.062	.056	.383	.163	.302	.328	.827		.081	.086	.093	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.080	.209	.073	.586**	.607**	.556**	.594**	.506**	.195	.182	.426**	.279	1	.785**	.385*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.622	.195	.654	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.228	.262	.006	.081		<.001	.014	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	.153	.228	.146	.589**	.773**	.723**	.600**	.536**	.084	.335*	.401*	.275	.785**	1	.415**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.346	.157	.369	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.608	.035	.010	.086	<.001		.008	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	.406**	.341*	.300	.408**	.378*	.407**	.293	.210	.288	.246	.284	.269	.385*	.415**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.009	.032	.060	.009	.016	.009	.066	.194	.072	.125	.076	.093	.014	.008		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.376*	.527**	.391*	.795**	.771**	.777**	.745**	.641**	.521**	.373*	.546**	.390*	.685**	.748**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	<.001	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.018	<.001	.013	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	61.75	26.705	.229	.851
X1.2	61.37	26.138	.430	.833
X1.3	61.33	27.199	.286	.841
X1.4	61.18	25.020	.753	.817
X1.5	61.08	25.302	.727	.819
X1.6	61.10	25.221	.733	.818
X1.7	61.20	25.651	.699	.821
X1.8	61.30	25.703	.569	.826
X1.9	61.58	25.020	.376	.842
X1.10	61.50	26.667	.220	.853
X1.11	61.47	26.563	.470	.831
X1.12	61.58	27.122	.279	.842
X1.13	61.22	25.666	.625	.823
X1.14	61.15	25.669	.703	.821
X1.15	61.35	26.028	.575	.826

Kinerja Karyawan

Validitas

		Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.535**	.567**	.442**	.553**	.350*	.139	.275	.281	.228	.352*	.309	.553**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.004	<.001	.027	.392	.086	.079	.157	.026	.053	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.638**	.588**	.605**	.479**	.452**	.626**	.512**	.612**	.621**	.462**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.567**	.638**	1	.613**	.418**	.513**	.535**	.450**	.669**	.458**	.514**	.360*	.756**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.007	<.001	<.001	.004	<.001	.003	<.001	.023	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.442**	.588**	.613**	1	.640**	.662**	.662**	.656**	.548**	.595**	.510**	.255	.802**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.112	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.553**	.605**	.418**	.640**	1	.550**	.580**	.728**	.509**	.452**	.777**	.558**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.350*	.479**	.513**	.662**	.550**	1	.796**	.577**	.611**	.555**	.376*	.200	.750**
	Sig. (2-tailed)	.027	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.017	.217	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	.139	.452**	.535**	.662**	.580**	.796**	1	.729**	.661**	.617**	.587**	.456**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.392	.003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	.275	.626**	.450**	.656**	.728**	.577**	.729**	1	.765**	.627**	.623**	.693**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.086	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	.281	.512**	.669**	.548**	.509**	.611**	.661**	.765**	1	.474**	.550**	.591**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.079	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.10	Pearson Correlation	.228	.612**	.458**	.595**	.452**	.555**	.617**	.627**	.474**	1	.522**	.421**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.157	<.001	.003	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	.002		<.001	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.11	Pearson Correlation	.352*	.621**	.514**	.510**	.777**	.376*	.587**	.623**	.550**	.522**	1	.669**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	.017	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.12	Pearson Correlation	.309	.462**	.360*	.255	.558**	.200	.456**	.693**	.591**	.421**	.669**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.053	.003	.023	.112	<.001	.217	.003	<.001	<.001	.007	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.553**	.789**	.756**	.802**	.800**	.750**	.805**	.849**	.794**	.732**	.772**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	47.33	26.430	.469	.932
Y1.2	47.38	24.702	.739	.922
Y1.3	47.38	24.651	.696	.924
Y1.4	47.35	24.541	.753	.921
Y1.5	47.18	25.584	.763	.922
Y1.6	47.55	25.074	.693	.924
Y1.7	47.40	24.092	.752	.922
Y1.8	47.18	24.917	.817	.919
Y1.9	47.30	24.779	.746	.922
Y1.10	47.50	24.974	.669	.925
Y1.11	47.25	25.474	.727	.923
Y1.12	47.10	26.451	.581	.928

Lampiran 8 Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

Lampiran 9 Ttabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986

Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Statistics		
Motivasi Kerja (X)		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		65.72
Median		66.50
Mode		60 ^a
Std. Deviation		5.430
Variance		29.487
Range		17
Minimum		57
Maximum		74
Sum		2629
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Statistics		
Kinerja Karyawan (Y)		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		51.63
Median		48.50
Mode		48
Std. Deviation		5.452
Variance		29.728
Range		19
Minimum		41
Maximum		60
Sum		2065

Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.301	4.559
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.368	8.866		1.621	.113
	Motivasi Kerja	.567	.134	.565	4.216	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.522	1	369.522	17.778	.000 ^b
	Residual	789.853	38	20.786		
	Total	1159.375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja						

Lampiran 14 Foto Bersama Pembimbing dan Karyawan PT. Pertamina EP CEPU (PEPC) Regional 4

