

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap

The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Paraxylene Refinery PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap

Nurul Aulia Dewi Khaerunnissa¹, Dr. Alex Winarno, ST, MM.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email : nurulauliadk04@gmail.com , ²email : winarno6@telkomuniversity.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi kunci dimana penggerak organisasi banyak dipengaruhi sumber daya lainnya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Penelitian ini dilakukan di Bagian Kilang Paraxylene PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Kilang Paraxylene PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, Method of Successive Interval (MSI), uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (8,844) > t_{tabel} (1,995)$, yang artinya H_1 diterima. Berdasarkan koefisiensi determinasi didapat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene sebesar 0,535 atau 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human Resources are the key where many organizational movers are influenced by other resources, and the role of their functions is very supportive for the success of the organization. This research was carried out in the Paraxylene Refinery Section of PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on the performance of employees in the Paraxylene Refinery PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

This study uses a quantitative method with a type of descriptive-causal research. Sampling is done by non-probability sampling with the number of respondents as many as 70 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis, Method of Successive Interval (MSI), classic assumption test and simple linear regression analysis. Based on the results of testing the hypothesis it can be concluded that there is a significant effect between work motivation and the performance of employees in the PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap Paraxylene Refinery section. This is evidenced by t count $(8.844) > t$ table (1.995) , which means H_1 is accepted.

Based on the determination coefficient, it was found that the work motivation of employees at PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap in the Paraxylene Refinery section was 0.535 or 53.5% and the remaining 46.5% was influenced by other variables not examined.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dalam hal ini yaitu tenaga kerja, tenaga kerja sangat berperan pada perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia menjadi kunci dimana penggerak organisasi banyak dipengaruhi sumber daya lainnya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Apabila sebuah tujuan organisasi mengalami kegagalan, maka faktor manusia yang dapat menjadi penyebab di dalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan motivasi untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tak terkecuali di bagian Kilang Paraxylene PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap yang bergerak dibidang pengolahan minyak bumi dan gas alam.

Motivasi menurut Robbins dan Couter dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu [1]. Dalam hal ini, motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila adanya penurunan motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja. Semakin menurun motivasi maka kinerja perusahaan akan menurun dan jika motivasi meningkat, dan organisasi berjuang untuk mencapai kebutuhannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan diberikannya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bersaing dan memberikan yang terbaik.

Maka dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dimana motivasi tersebut diharapkan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Kilang Paraxylene P.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap”**.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT Pertamina RU IV bagian Kilang Paraxylene Cilacap ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pertamina RU IV bagian Kilang Paraxylene Cilacap ?
3. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina RU IV bagian Kilang Paraxylene Cilacap ?

2. Kajian Teori

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sutrisno (2014:3) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan” [2]

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Henry Simamora dalam Bintoro, M.T dan Daryanto (2017:16) “MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus”[3].

2.3 Motivasi

Dalam konsep Motivasi Mashlow dalam Fahmi (2016:90) bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) dimensi tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya [4]. Adapun dimensi motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau tingkat kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.4 Kinerja

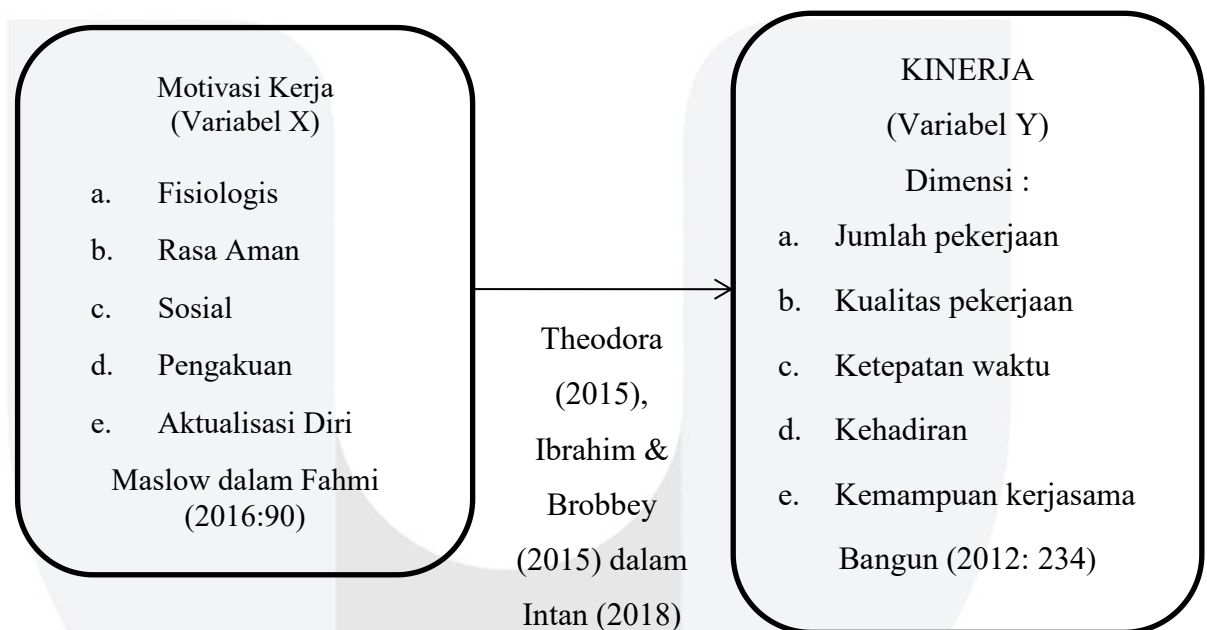
Menurut Priansa (2014:269), Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi”.

Menurut Bangun (2012: 234) “suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi”, dimensi tersebut adalah :

- a) Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.
- b) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan

- sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c) **Ketepatan Waktu**
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d) **Kehadiran**
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam, sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e) **Kemampuan Kerjasama**
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.4.1 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”[6].

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2014:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kilang paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap sebanyak 70 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2014:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan responden diminta untuk mengisi sendiri kuesioner yang diberikan

3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana yaitu suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Pembahasan

4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan populasi yaitu seluruh karyawan kilang paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berjumlah 70 orang.

Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang membutuhkan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan melalui penyebaran kuesioner yaitu pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing-masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Juga dengan data sekunder baik berupa keterangan dari perusahaan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan sebagainya untuk mendukung penelitian.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270) “regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Analisis regresi linear sederhana, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variabel *dependen* dan satu variabel *independen*”. Dalam melakukan perhitungan regresi digunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

TABEL 4.1
HASIL UJI REGRESI SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,982	,286		6,937	,000
Motivasi	,562	,064	,731	8,844	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11 diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,982 + 0,562 X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. $b_0 = 1,982$, artinya menunjukkan nilai konstan, dimana variabel $X = 0$, maka kinerja karyawan (Y) = 1,982
2. $b_1 = 0,562$, menunjukkan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika (X) lebih ditingkatkan sebesar satu satuan maka pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,562.

Sehingga hasil dari uji koefisien regresi linier sederhana di atas tersebut bernilai positif yang artinya bahwa kinerja karyawan pada kilang paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dipengaruhi motivasi karyawan.

4.3 Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji t merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Untuk membuktikan hal tersebut, maka akan dilakukan pengujian dengan hipotesis dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap Bagian Kilang Paraxylene.

$H_1 : b_i \neq 0$, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,844. sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n=70$ ($df=n-k-1=68$) adalah 1,995. karena $t_{hitung} (8,844) > t_{tabel} (1,995)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap Bagian Kilang Paraxylene.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara parsial.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.2 :

TABEL 4.2
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,528	,19172

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui r^2 memiliki nilai 0,968. Jika dimasukkan kedalam rumus koefisien determinasi ($KD=r^2 \times 100\%$), maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,535 \times 100\% \\ &= 53,5\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,535 atau 53,5%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, dan sisanya % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene berada dalam kategori sangat baik (sesuai dengan hasil analisis deskriptif). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.
- b. Motivasi kerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene berada dalam kategori sangat baik (sesuai dengan hasil analisis deskriptif). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap bagian Kilang Paraxylene termotivasi dengan baik dalam bekerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,535 atau 53,5%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

Daftar Pustaka

- [1] Priansa, Doni Juni (2014). *Perencanaan & Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- [2] Sutrisno, Edy. (2014) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-6 . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- [4] Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [5] Tasya, Intan Anas (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung*. Bandung: Telkom University.
- [6] Sugiyono, (2014).*Metode Penelitian Manajemen*.Bandung :Alfabeta