

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERTAMINA MOR II SUMBAGSEL BAGIAN
RETAIL FUEL MARKETING**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
30/01/2021

**Skripsi Oleh:
CHANIA PUTRI ADELLY
01011381722214
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERTAMINA MOR II SUMBAGSEL**

Disusun Oleh:

Nama : Chania Putri Adelly
Nim : 01011381722214
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 16 November 2020



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota

: 16 November 2020



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERTAMINA MOR II SUMBAGSEL (RETAIL FUEL MARKETING)**

Disusun oleh:

Nama : Chania Putri Adelly
NIM : 01011381722214
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
30/01/2021

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 08 Januari 2021

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

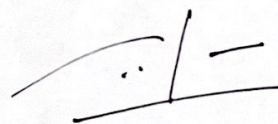
Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012014092001

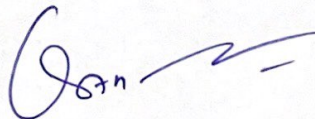
Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA

NIP. 195105121978031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chania Putri Adelly
Nim : 01011381722214
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERTAMINA MOR II SUMBAGSEL (RETAIL FUEL MARKETING)”**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M.
Tanggal Ujian : 08 Januari 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak di sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 08 Januari 2021
Pembuat Pernyataan,



Chania Putri Adelly
NIM. 01011381722214

KATA PENGANTAR

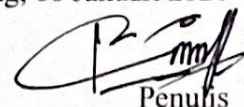
Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt, Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA MOR II SUMBAGSEL (RETAIL FUEL MARKETING)” ini dapat diselesaikan guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

- 1) Kedua Orang Tua Penulis, Papa Tercinta Kgs. Hendri Firmansyah S.E., Mama Tercinta Ranti Rulita, dan Adik Tercinta M. Alvin Rizky Syah yang selalu mendoakan Penulis, selalu sedia untuk mendengarkan keluh kesah dan memberi Penulis dukungan moral dan material, serta kasih Penulis yang tak terhingga selama ini.
- 2) Dr. KMS. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademis yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 3) Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing Pertama yang selalu sabar untuk mengarahkan serta membimbing selama penyusunan skripsi ini.
- 4) Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang selalu sabar untuk mengarahkan serta membimbing selama penyusunan skripsi ini.
- 5) Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA selaku Dosen Penguji yang telah memberikan Penulis masukan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
- 6) Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
- 7) Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME. selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.

- 8) Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku ketua jurusan manajemen yang telah memberikan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
- 9) Ibu Aliyah selaku pengurus akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Bukit yang selalu sabar membantu Penulis dan memberi himbauan selama perkuliahan.
- 10) Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.
- 11) Sahabat Terbaik Penulis Khususnya Dheasya Athiyyah Saad, S.E. yang selalu sabar membantu Penulis, selalu ada setiap saat untuk mendengarkan keluh kesah Penulis, dan selalu memberikan Penulis dukungan, memberi motivasi untuk semangat mengerjakan skripsi ini sampai selesai, serta Sahabat Terbaik Sahabat Seperjuangan Penulis selama masa perkuliahan ini yang selalu sedia menemani Penulis disaat susah maupun senang, Adinda Syania Syakia, Saskia Nurul Aini, dan Shinta Feliantina.
- 12) Sahabat-sahabat Terbaik Penulis sedari SMA yang selalu sedia untuk menemani, mendengarkan cerita Penulis serta memberikan dukungan motivasi yang sangat amat baik, Novy Yanti, Belva Alfa Rista, Sesy Arista.
- 13) Sahabat-sahabat Terbaik dan seperjuangan Penulis di Universitas Sriwijaya, Adam Shofwan, Feraldi Nugraha, Achmad Zul Fauzan, M Faqi Putra
- 14) Seluruh teman-teman Manajemen Unsri Angkatan 2017, Kakak dan Adik Manajemen yang tidak bisa Penulis sebutkan satu-persatu yang telah menemani dan mendukung penulis dalam perkuliahan Hingga Penyusunan Skripsi.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palembang, 08 Januari 2021


Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Chania Putri Adelly
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 04 Februari 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan. Peltu Tulus Yahya, Lorong. Sentosa No.09
Alamat E-mail : Chaniaadelly@gmail.com



Pendidikan Formal

Tahun Ajaran
(2004-2005) : TK Kartika II-4 Palembang
Tahun Ajaran
(2005-2011) : SD Kartika II-1 Palembang
Tahun Ajaran
(2011-2014) : SMP Negeri 8 Palembang
Tahun Ajaran
(2014-2017) : SMA Muhammadiyah 1 Palembang
Tahun Ajaran
(2017-2020) : Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina MOR II Sumbagsel (Retail Fuel Marketing)

Oleh:
Chania Putri Adelly

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 30 orang karyawan untuk dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap motivasi seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, dan lingkungan tempat kerja karyawan agar kinerjanya dapat lebih efektif dengan hasil capaian yang dapat melebihi target dan meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci : *motivasi, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The effect of motivation towards the performance employees PT. PERTAMINA MOR II South Sumatra (Retail Fuel Marketing)

By:

Chania Putri Adelly

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Wita Farla WK, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Retail Fuel Marketing. The purpose of this study was to determine how motivation influenced the performance of employees of PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Retail Fuel Marketing Division. Samples taken are from the entire population of 30 employees to be respondents. The analysis technique used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study are based on hypothesis testing which shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, to improve employee performance, it is hoped that periodic evaluations of motivation such as the relationship between employees and superiors and the employee's workplace environment can be carried out so that their performance can be more effective with results that can exceed targets and increase each year.

Keyword: motivation, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Motivasi.....	11
2.1.1 Tujuan Motivasi.....	12
2.1.2 Teori- Teori Motivasi.....	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
2.1.4 Indikator Motivasi.....	16
2.1.5 Metode Motivasi.....	17
2.2 Kinerja Karyawan	17
2.2.1 Indikator Kinerja.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.6 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.2 Rancangan Penelitian.....	29
3.3 Jenis Data	29
3.3.1 Data Kuantitatif.....	29
3.3.2 Data Kualitatif	30
3.4 Sumber Data.....	30

3.4.1	Data Primer.....	30
3.4.2	Data Sekunder	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Populasi Dan Sampel	31
3.6.1	Populasi	31
3.6.2	Sampel	31
3.7	Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1	Validilitas.....	32
3.7.2	Reabilitas.....	32
3.8	Uji Statistik.....	32
3.8.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	32
3.8.2	Koefisien Korelasi (R).....	33
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.8.4	Uji Hipotesis	34
3.9	Definisi Operasional Variabel.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum	37
4.1.1	Sejarah Pt. Pertamina	37
4.1.2	Visi Dan Misi	38
4.1.3	Struktur Organisasi.....	39
4.2	Hasil Penelitian	39
4.2.1	Karakteristik Responden	39
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian.....	40
4.3	Analisis Deskriptif	43
4.3.1	Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	43
4.3.2	Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan	47
4.4	Uji Statisik.....	51
4.4.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	51
4.4.2	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	52
4.4.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.5	Uji Hipotesis.....	53
4.5.1	Uji T.....	53
4.6	Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA		57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan.....	7
Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan.....	8
Tabel 1.4 Laporan Persentase Hasil Pencapaian.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkah Pendidikan Karyawab.....	40
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi.....	41
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Motivasi Dan Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.7 Presentasi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	43
Tabel 4.8 Presentasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Pertamina MOR II Sumbagsel.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	62
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	63
Lampiran 4. Uji Reabilitas.....	64
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana Dan Uji Hipotesis.....	65

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual

Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (ekstrintik) dan hakiki (instrinsik), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (ekstrintik maupun instrinsik), ekstrinsik adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan instrinsik adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.

Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka pada umumnya mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan mereka serta terdorong untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk membangun rasa sukarela karyawan untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang mengelilingi pekerjaan itu sendiri.

Tapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow.

Dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat kepada karyawan akan membuat karyawan mempunyai motivasi tinggi. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi, 2012). Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010).

Dapat disimpulkan bahwa orang yang tidak memiliki motivasi tidak akan memiliki hasil kerja yang tinggi. Perusahaan pastinya menginginkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik dan efektif guna mencapai tujuan dan melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Dengan terjadinya motivasi bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Maka dapat dilihat apakah motivasi berpengaruh positif atau negative terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Dari kajian teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang ditulis oleh Sutrischastini dan Riyanto, 2015 dan yang ditulis oleh Erri dan Fajrin, 2016.

Tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang di tulis oleh Theodora, 2015.

Dari beberapa hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan dan ada juga hasil yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan atau negative terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda itu maka hal ini menimbulkan *research gap*, Hasil penelitian terdahulu tersebut perlu di perjelas lagi temuan bukti sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek di Pt. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing yang beralamat di jalan Jendral Ahmad Yani No. 1247 Kecamatan Sebrang ulu 2.

PT Pertamina (Persero) Kegiatan usaha di bidang penyelenggaraan usaha energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan, serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan tersebut serta pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perusahaan.

PT Pertamina (Persero) telah menempuh enam dekade dalam industri energi. Komitmen ini dibuktikan dengan penyediaan produk yang lebih berkualitas guna memenuhi kebutuhan konsumen akan produk yang unggul. Kini saatnya,

Pertamina memantapkan langkah, menyongsong tantangan yang membentang dengan penuh optimisme guna menciptakan pertumbuhan bisnis Perusahaan yang berkelanjutan melalui investasi dan optimalisasi bisnis agar terus tumbuh sesuai dengan harapan seluruh pemangku kepentingan. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi seorang Karyawan memiliki motivasi yang tinggi karena dengan motivasi yang tinggi Karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berikut adalah data absensi karyawan PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan pada PT. Pertamina MOR II Sumbagsel Bagian
Retail Fuel Marketing Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		Jumlah Pelanggaran
		Terlambat	Alpha	
Januari	30	3	4	7
Februari	30	1	1	2
Maret	30	2	3	5
April	30	2	2	4
Mei	30	-	1	1
Juni	30	-	2	2
Juli	30	1	-	1
Agustus	30	2	3	5
September	30	1	1	2
Oktober	30	3	-	3
November	30	-	1	1
Desember	30	5	2	7

Sumber PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing Tahun 2019

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jadwal jam masuk kerja karyawan adalah pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB. Masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dilakukan karyawan dengan melanggar disiplin jam masuk kerja yaitu, dengan menunda-nunda pekerjaan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa karyawan tidak hadir atau terlambat bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak efisien sesuai waktu yang telah ditentukan.

Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Pertamina MOR II sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan pada divisi Retail Fuel Marketing Tahun 2019

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Asisten Manager	2
3.	Pekerja BPS	10
4.	Pekerja BPA	7
5.	Karyawan Honorer	10

Sumber PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing Tahun 2019

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan pada divisi retail fuel marketing PT. Pertamina MOR II SUMBAGSEL Bagian Retail Fuel Marketing ialah 30 orang. Berdasarkan status Karyawan tersebut, berikut data gaji yang ada di Pt. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing.

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan pada divisi Retail Fuel Marketing Tahun 2019

No.	Bagian	Gaji
1.	Manager	Rp 26.000.000- Rp 30.000.000
2.	Asisten Manager	Rp 20.000.000
3.	Pekerja BPS (Asal S1 & S2)	Rp 15.000.000- Rp 18.000.000
4.	Pekerja BPA (Asal DIII)	Rp 8.000.000- Rp 12.000.000
5.	Karyawan Honorer	Rp 4.000.000

Sumber PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah gaji karyawan PT. Pertamina MOR II sumbagsel bagian Retail Fuel Marketing menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan gaji yang tergolong tinggi ialah jabatan Manager, dan yang paling rendah ialah Karyawan Honorer,

Motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satunya melalui gaji dan intensif yang sesuai dengan kemampuan dan jabatannya, PT. Pertamina MOR II sumbagsel bagian Retail Fuel Marketing dapat meningkatkan hasil kinerja mereka dengan memberikan target di setiap tugas atau indikator-indikator yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat meraih prestasi atau pencapaian tujuan, visi, misi dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1.4
Laporan Persentase Hasil Capaian Kinerja Tahun 2018 – 2019

No.	Indikator	2018		2019	
		%			
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> Karyawan	77	62,2	77	71,3
2.	Rata-rata kualitas pelaksanaan <i>coaching and counselling</i>	77	94,10	77	94
3.	Presentase akurasi data aplikasi Karyawan	77	70,1	77	77,2.
4.	Ketepatan waktu penyelesaian permasalahan penilaian perilaku dan dialog kinerja individu	77	65,5	77	72,4

Sumber PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing Tahun 2019

Capaian kinerja PT. Pertamina MOR II Sumbagsel bagian Retail Fuel Marketing pada tabel 1.4 yang sudah mendapatkan beberapa hasil yang sesuai dan melebihi target setiap tahunnya. Namun, pada nomor 4 terlihat bahwa hasil belum mencapai target 77 yang hasil realisasinya 60% pada tahun 2018, dan 70% pada tahun 2019 dengan indikator yaitu Ketepatan waktu penyelesaian permasalahan penilaian perilaku dan dialog kinerja individu. Sehingga, Pertamina ini harus meningkatkan pemberian motivasi kepada setiap karyawannya agar setiap indikator kerjanya mencapai target dan meningkat setiap tahunnya.

Fenomena kinerja pada Pertamina adalah menurunnya persentase kinerja dan adanya hasil kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2018-2019. Berdasarkan uraian-uraian di atas Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing maka Penulis memilih untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina MOR II SUMBAGSEL Bagian Retail Fuel Marketing”**

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Pertamina MOR II SUMBAGSEL Bagian Retail Fuel Marketing

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di PT. Pertamina MOR II SUMBAGSEL Bagian Retail Fuel Marketing

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan yang bermanfaat dalam memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan Terkait penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara meningkatkan dan memperbaiki motivasi di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with effect of training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-9.
- Bao, C., & Nizam, I. (2015). The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in CHINA. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3(2), 29-45.
- Edwin, Locke. 2003. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". American Institutes for Research, 2003.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fomenky, N. F. (2015, January). The impact of motivation on employee performance. In *Global conference on business & finance proceedings* (Vol. 10, No. 1, p. 332). Institute for Business & Finance Research.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 3(2), 179-185.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Immanuel, I., & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 445-455.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Meidizar, G., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. primarindo Asia Infrastructure, tbk). *eProceedings of Management*, 3(2).
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 602-610.
- Muogbo, U. S. (2013). The influence of motivation on employees' performance: a study of some selected firms in Anambra State. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3), 134-151.
- Nurun Nabi, I. M., & Dip TM, H. A. (2017). Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Rizwan, M., Tariq, M., Hassan, R., & Sultan, A. (2014). A comparative analysis of the factors effecting the employee motivation and employee performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 35.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrischastini, Ary, and Agus Riyanto. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul." *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha* 23.2 (2015): 121-137.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Twalib, H. M., & Kariuki, M. M. (2016). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya limited. *International Journal of Business Social Sciences & Education*, 2, 421-431.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.