

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 JOB PERTAMINA MEDCO E&P TOMORI SULAWESI

JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi berdiri pada bulan Maret tahun 2000. Awalnya, perusahaan ini bernama JOB Pertamina Exspan-Senoro Toili (Indonesia) Ltd. Setelah itu, perusahaan melakukan re-branding dengan mengganti nama tersebut menjadi JOB Pertamina-Exspan Tomori Sulawesi pada bulan Oktober. Pada bulan April tahun 2003, perusahaan kembali melakukan re-branding dengan mengganti nama menjadi JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi.

JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi adalah badan kerjasama operasi yang dibentuk berdasarkan Production Sharing Contract antara perusahaan PT. Pertamina Hulu Energi (sebagai operator) dengan PT Medco E&P Tomori Sulawesi (sebagai kontraktor) berdasarkan Production Sharing Contract Senoro-Toili Block (JOB PSC) untuk melaksanakan kegiatan operasi perminyakan pada blok tersebut. JOB-PSC Blok Senoro-Toili di tandatangi pada tanggal 4 Desember 1997, dengan nama JOB Pertamina-Union Texas Tomori Inc., kemudian dalam perjalanannya, kepemilikan “working interest” berpindah tangan dari Union Texas kepada ARCO dan selanjutnya kepada PT. MEDCO Energi International Tbk.

Pemerintah dalam hal ini SKKMIGAS melakukan tugas pengawasan kepada Joint Operating Body (JOB) Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi selaku Kontraktor Kontrak Kerjasama (KKKS) untuk melakukan kegiatan Eksplorasi dan Eksploitasi di lapangan Gas Senoro dan Lapangan Minyak Tiaka yang hasilnya dipergunakan sebesar-besarnya demi kemakmuran rakyat Indonesia. Landasan kerja JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi setiap tahun didasarkan pada Work Program and Budget (WP&B) yang disepakati oleh kedua partner (PT. Pertamina Hulu Energi dan PT. Medco E&P Tomori Sulawesi) dan disetujui oleh Pemerintah (SKKMIGAS yang dahulu bernama BPMIGAS).

Karyawan JOB Tomori berjumlah total 323 karyawan, dengan penempatan lokasi kerja ada 2 kategori

1. Pekerja Jakarta

Sistem kerja 5:2 (senin – jumat hari kerja dan sabtu-minggu libur)

2. Pekerja field (kerja lapangan senoro)

Sistem kerja 21 hari kerja dan 21 hari libur, total 4 group (A/B/C/D)

JOB Pertamina - Medco E&P Tomori Sulawesi memiliki Plant di CPP SENORO yang beralamatkan di Desa Paisubuloli, Kecamatan Batui Selatan, Banggai Sulawesi Tengah Dan untuk kantor Jakarta di Gedung Bidakara Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 71 - 73, Menteng Dalam, Tebet, RT.1/RW.1, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

3.1.1 Visi, Misi Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi

a. Visi

Visi JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi Menjadi operator perusahaan minyak dan gas bumi yang terbaik dan terpendang di Indonesia.

b. Misi

Misi JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi Melakukan kegiatan operasi migas secara profesional dengan inovasi yang berkelanjutan secara efektif dan efisien untuk memberi keuntungan yang besar bagi shareholder dan stakeholder.

3.1.2 LOKASI JOB TOMORI



Gambar 3. 1. Lokasi Peta

Gambar di atas menunjukan peta lokasi kantor JOB Pertamina - Medco E&P Tomori Sulawesi memiliki Plant di CPP SENORO yang beralamatkan di Desa Paisubuloli,

Kecamatan Batui Selatan, Banggai Sulawesi Tengah edung Bidakara 4th Floor,
Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 71-73, Jakarta 12870.

3.1.3 Tata Nilai JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi

a. Bersih

Menjalankan bisnis dengan jujur, adil, standar etika tertinggi, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas serta selalu berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik (good corporate governance).

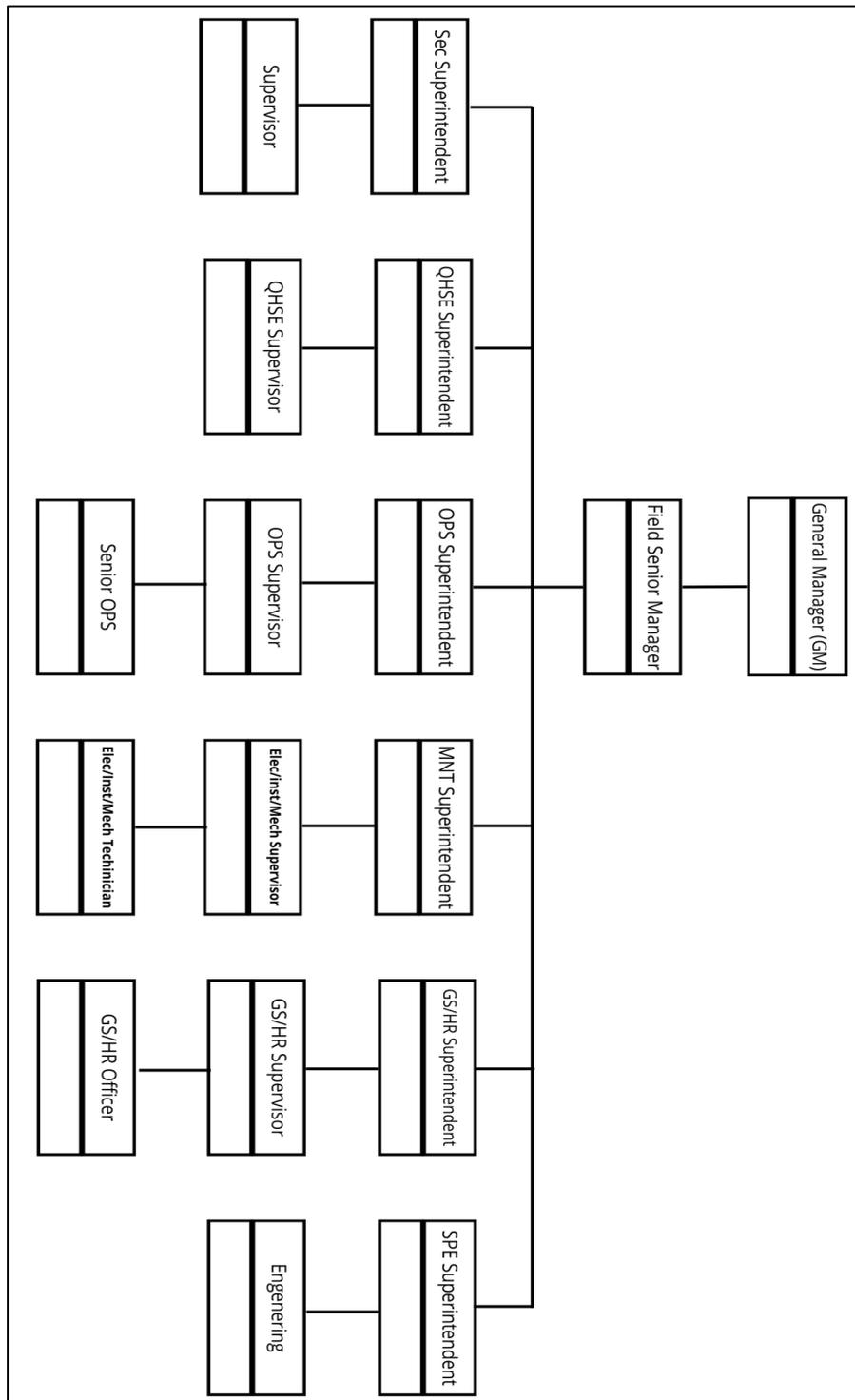
b. Terbuka

Mendorong informalitas dan keterbukaan dalam berkomunikasi, membangun rasa saling percaya, saling asah-asih dan asuh diantara pekerja dan manajemen JOB maupun kepada shareholder.

c. Berkemampuan

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang professional, memiliki talenta serta penguasaan teknis tinggi, berkomitmen meningkatkan kemampuan diri setiap saat dan mengetahui batas kemampuan.

3.1.4 Struktur Organisasi JOB Tomori



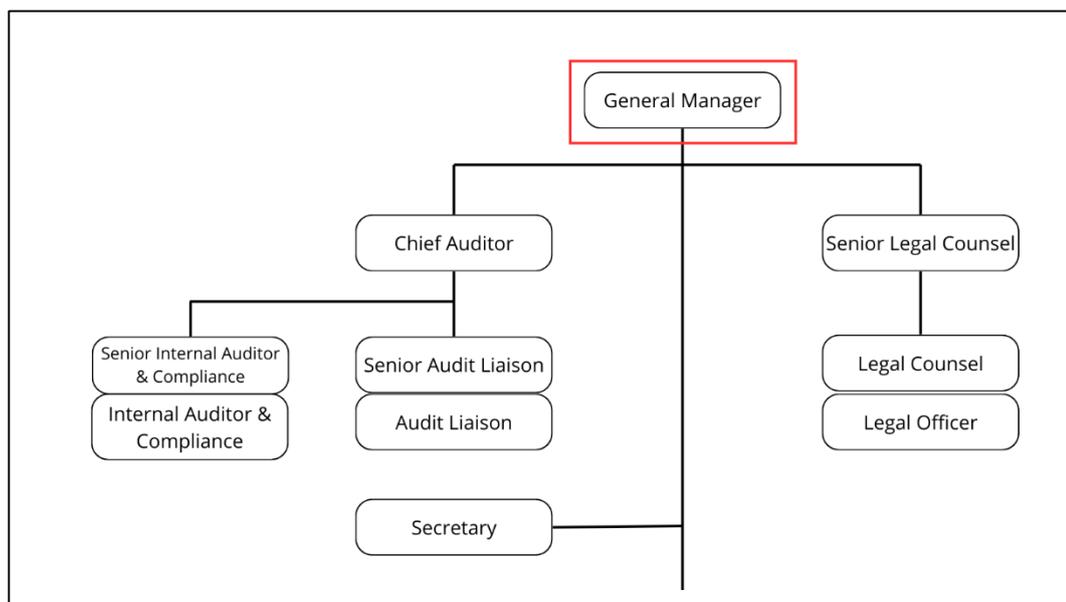
Gambar 3. 2. Struktur organisasi JOB Tomori

Gambar di atas terdapat gambar struktur organisasi JOB Tomori adalah perusahaan yang menjadi sistem mendefinisikan dalam suatu perusahaan. idealnya, setiap perusahaan memiliki struktur organisasi agar dapat berjalan dengan baik, selain itu, ada sederet tujuan lainnya mengapa perusahaan harus memiliki stuktur organisasi.

3.1.5 Tujuan Jabatan Organisasi JOB Tomori

a. General Manager

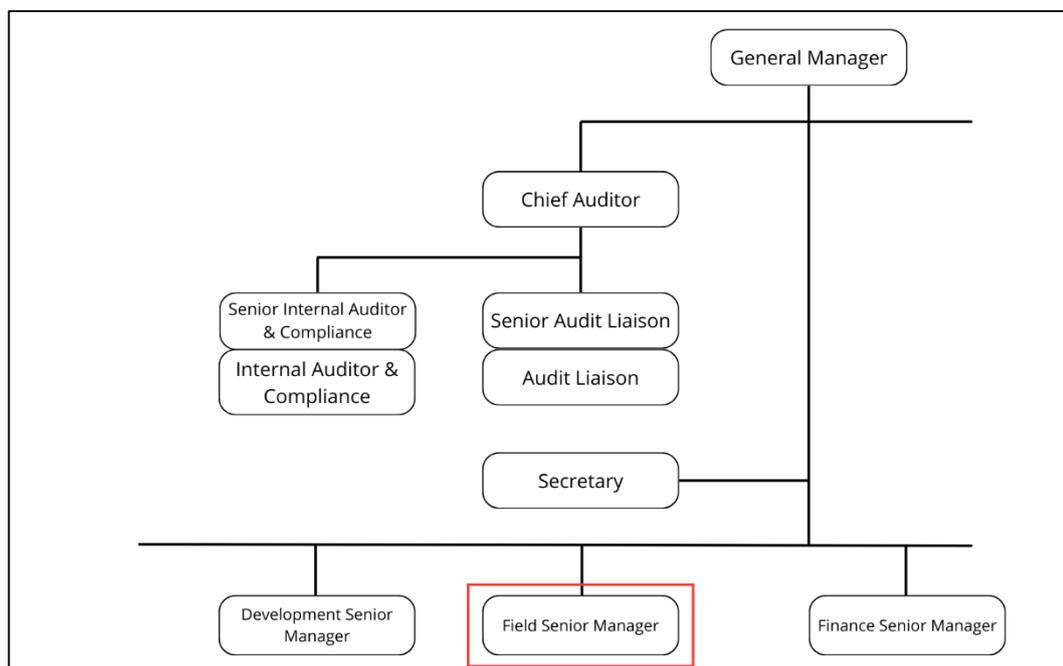
Mengarahkan, memonitor, dan mengevaluasi seluruh aktivitas pengembangan lapangan CPP – Senoro , secara menyeluruh meliputi studi Geology, Geophysics, Exploration, Eploitation, Reservoir Management, Petroleum, kegiatan operasi produksi Gas Processing Plant & Facilities Plant, POD/POFD, pelaksanaan proyek serta operasional produksi sesuai dengan jadwal, anggaran, dan spesifikasi yang dipersyaratkan.



Gambar 3.3. Struktur Organisasi Senoro Development Project Manager

Gambar di atas terdapat delapan department yang masing-masing memiliki struktur organisasi sendiri. Berikut struktur organisasi dari masing-masing department.

b. Field Senior Manager



Gambar 3. 4. Posisi dalam Organisasi Field Senior Manager

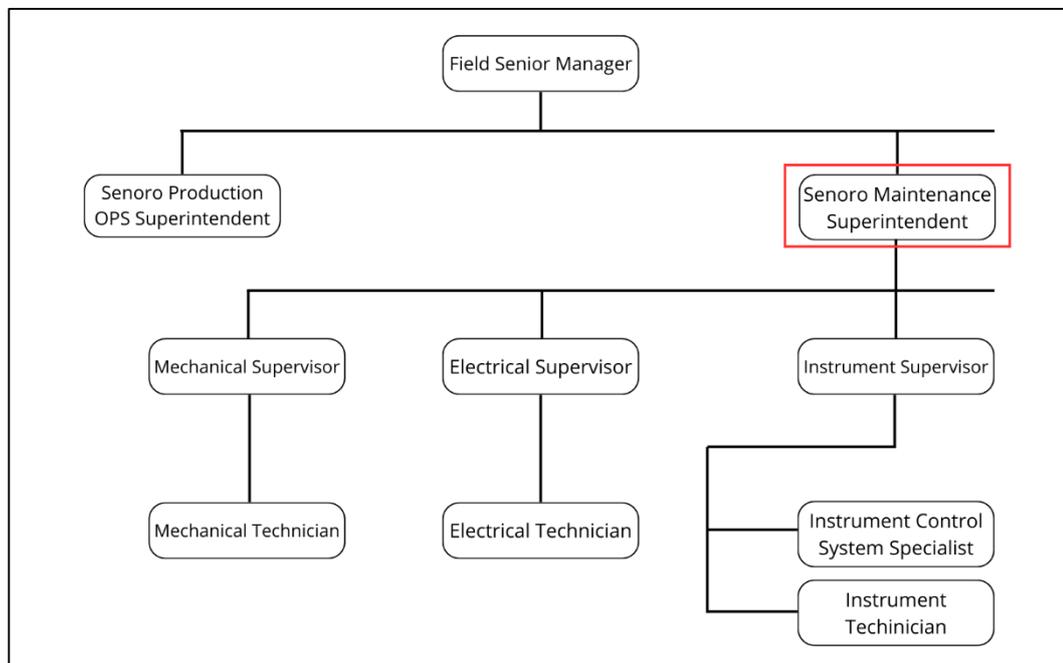
Gambar di atas melakukan tugas mengkoordinir dan memimpin kegiatan operasi produksi dan maintenance gas plant melalui :

- 1) Penyusunan rencana kerja dan anggaran operasi,
- 2) Pelaksanaan dan evaluasi kegiatan operasi,
- 3) Pengelolaan fasilitas produksi,
- 4) Pengelolaan pembiayaan operasi,

- 5) Pengawasan implementasi prosedur HSE,
- 6) Pengawasan kegiatan pembinaan hubungan dengan pemangku kepentingan,
- 7) Pengelolaan infrastruktur teknologi informasi,
- 8) Penyediaan jasa layanan umum,
- 9) Implementasi kebijakan sumber daya manusia di lapangan,
- 10) Penyediaan barang dan jasa kebutuhan operasi

serta pelaporan kegiatan operasi dan realisasi anggaran untuk memastikan pelaksanaan operasi gas plant yang efektif dan efisien dalam menunjang pencapaian target operasi gas plant sesuai kualifikasi dan persyaratan yang ditentukan.

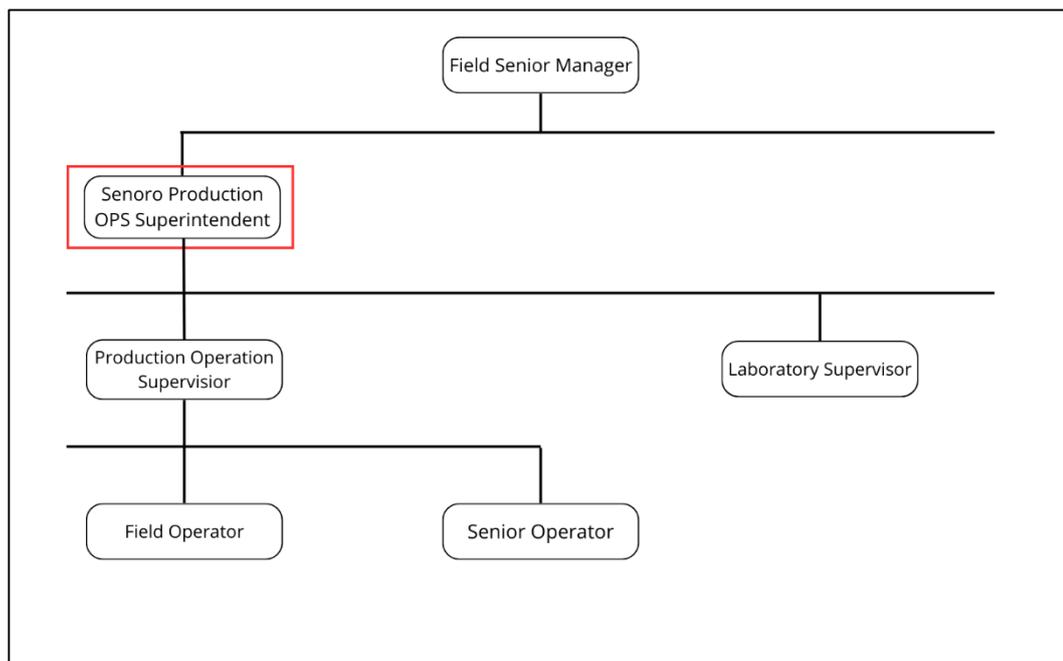
c. Senoro Maintenance Superintendent



Gambar 3. 5. Posisi dalam Organisasi Senoro Maintenance Superintendent

Gambar di atas melakukan tugas mengkoordinir dan mengawasi semua kegiatan pemeliharaan peralatan produksi di lapangan Senoro baik preventif maupun predictive maintenance, overhaul dan turnaround untuk semua disiplin mekanik, listrik dan instrumentasi & kontrol termasuk workshop serta pekerjaan modifikasi pada Central Processing Plant (CPP) dan pipeline antara wellhead ke CPP sampai Uso untuk mempertahankan semua peralatan kilang dalam kondisi operasi yang aman dan handal sehingga menjamin kelancaran aktivitas produksi.

d. Senoro Production OPS Superintendent

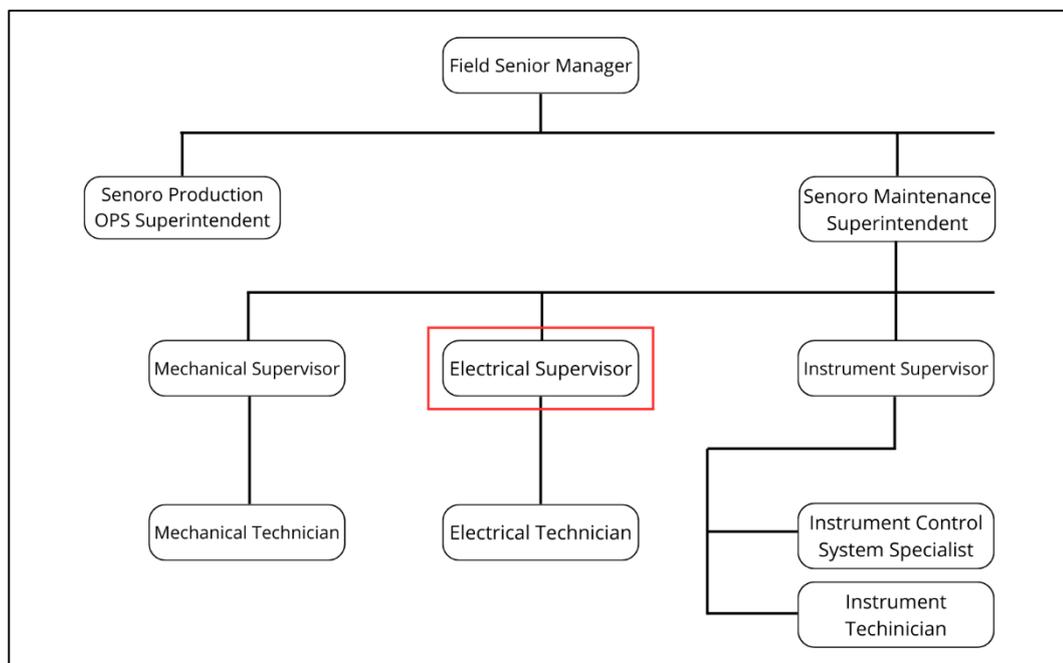


Gambar 3. 6. Posisi dalam Organisasi Senoro Production OPS Superintendent

Gambar di atas melakukan tugas mengelola pelaksanaan operasi produksi gas plant melalui penyusunan rencana kerja dan anggaran operasi, pengelolaan kegiatan unit kerja produksi, monitoring pengelolaan izin kerja, monitoring proses

pengiriman dan pencatatan hasil produksi, evaluasi kelayakan sistem dan fasilitas produksi, penyusunan laporan hasil produksi dan penjualan hasil produksi, pengawasan kegiatan inspeksi HSE, serta pengawasan proses pengadaan barang dan jasa untuk mendukung pencapaian target produksi sesuai spesifikasi dan jumlah yang ditentukan melalui kegiatan operasi produksi yang efektif, efisien dan sesuai standar operasi dan prosedur HSE yang ditetapkan.

e. Electrical Supervisor

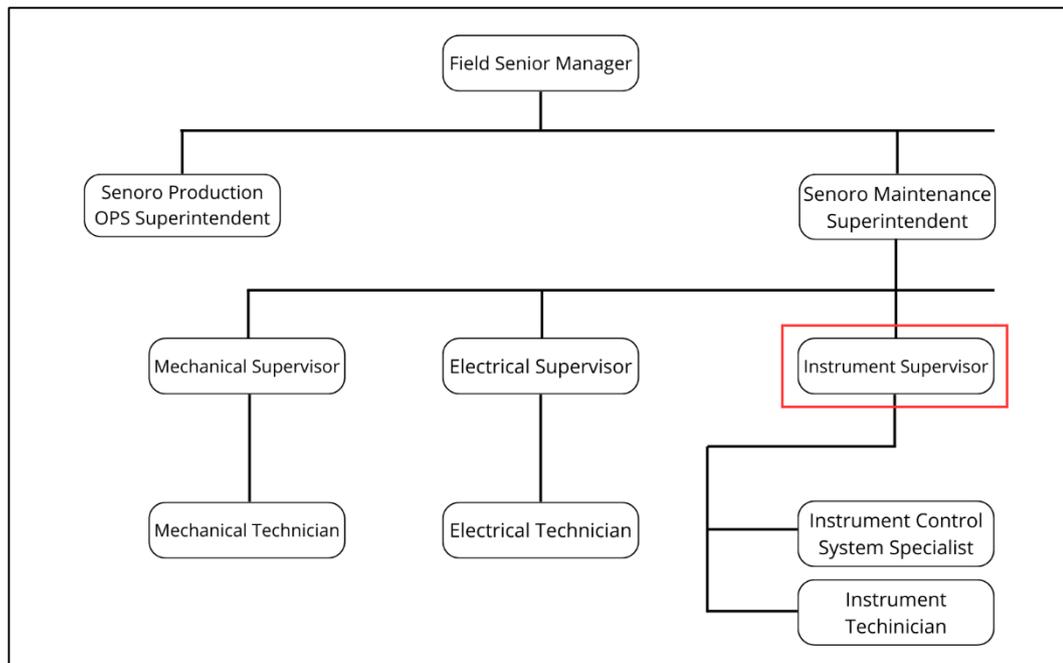


Gambar 3. 7. Posisi dalam Organisasi Electrical Supervisor

Gambar di atas melakukan tugas merencanakan, mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan fasilitas atau peralatan elektrikal di lapangan melalui penyusunan prosedur dan rencana kerja pemeliharaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program-program pemeliharaan, pemberian

advise teknis pengembangan atau modifikasi peralatan untuk menjamin kelancaran operasi peralatan electrical dalam mendukung proses produksi di Perusahaan.

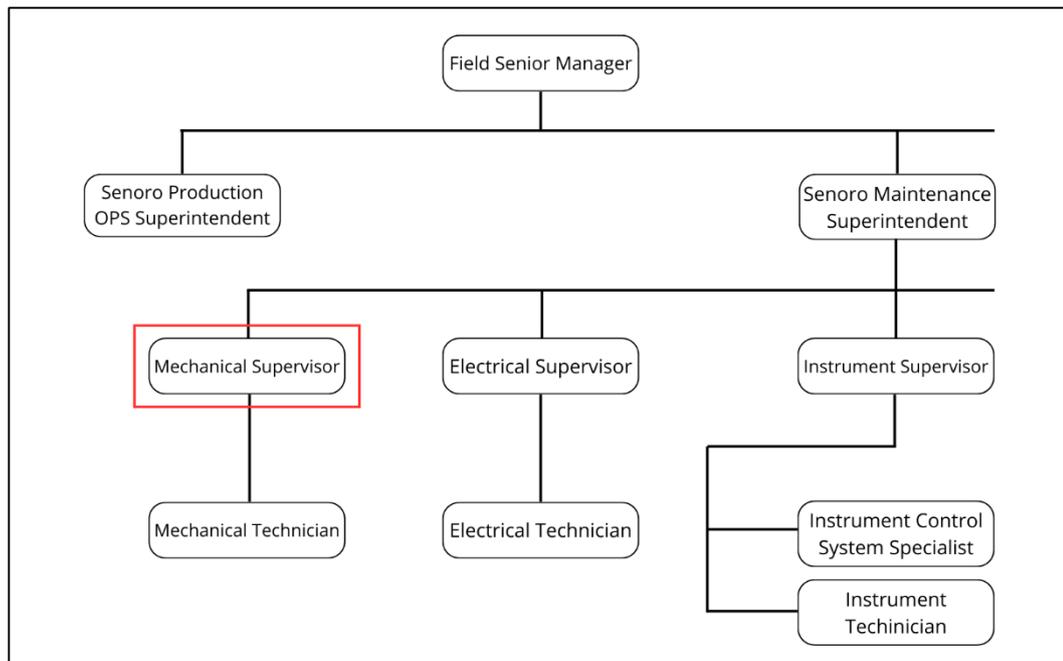
f. Instrument Supervisor



Gambar 3. 8. Posisi dalam Organisasi Instrument Supervisor

Gambar di atas melakukan tugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengevaluasi pemeliharaan fasilitas peralatan instrument di lapangan melalui penyusunan prosedur dan rencana kerja evaluasi pelaksanaan program-program pemeliharaan, perbaikan, modifikasi, kalibrasi dan pengetesan instrumentasi kontrol serta melaksanakan pekerjaan troubleshooting dalam sistem kontrol untuk menjamin kelancaran operasi peralatan instrumentasi dalam mendukung proses produksi di Perusahaan.

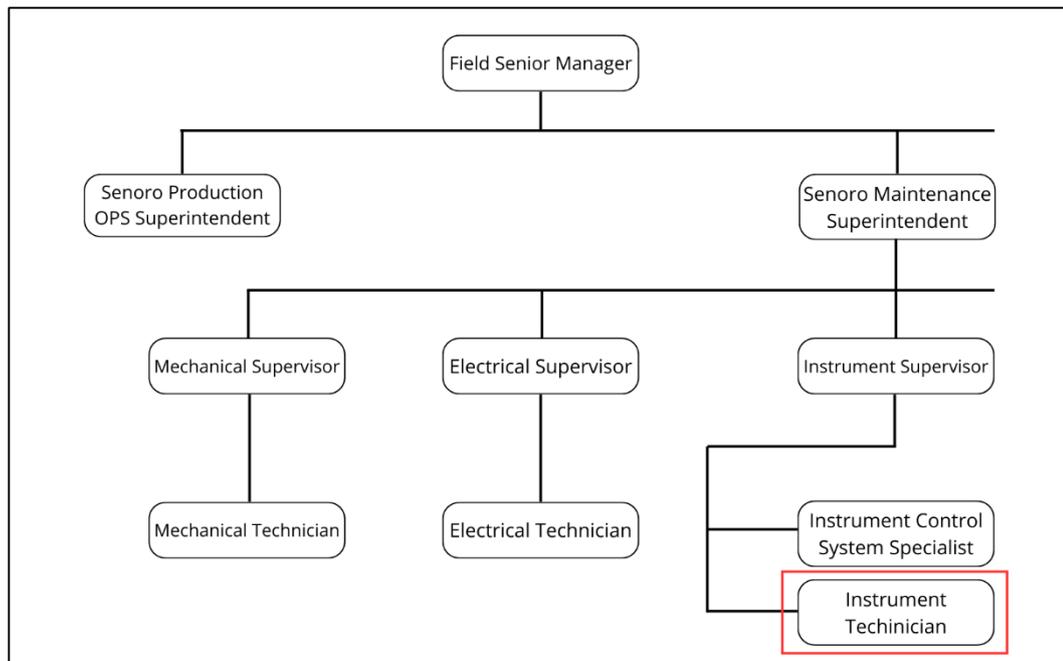
g. Mechanical Supervisor



Gambar 3. 9. Posisi dalam Organisasi Mechanical Supervisor

Gambar di atas melakukan tugas mengkoordinasikan, mengarahkan dan memastikan tercapainya seluruh parameter operasi dari peralatan mekanik, informasi optimasi plant tersampaikan kepada seluruh shift keadaan abnormalitas terkomunikasikan serta terdeteksi tahap dini, implementasi program maintenance, perbaikan seluruh peralatan mechanical di gas plant, area well pad dan stasiun metering agar dapat mencapai operational maximum availability dalam rangka mendukung keberlangsungan operasi produksi.

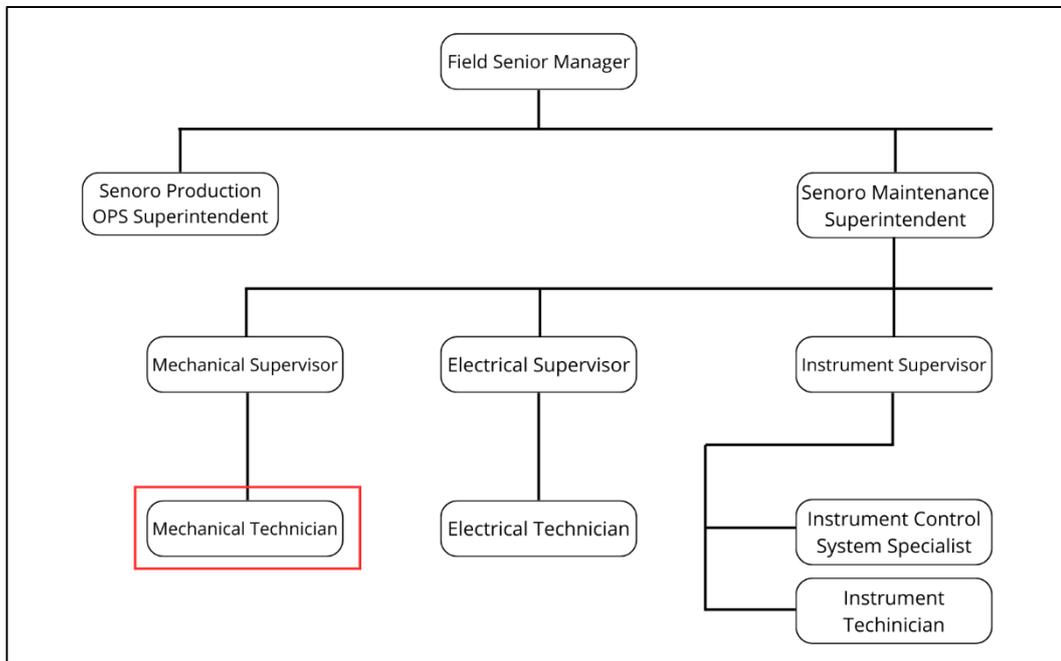
h. Instrument Technician



Gambar 3. 10. Posisi dalam Organisasi Instrument Technician

Gambar di atas melakukan tugas melakukan pemeliharaan fasilitas dan peralatan instrument meliputi conditioning monitoring, perawatan berkala, perbaikan, modifikasi, kalibrasi dan pengetesan instrumentasi control, melaksanakan pekerjaan troubleshooting dalam system control serta melakukan upaya optimisasi sesuai panduan kerja yang ada untuk memastikan fasilitas/peralatan instrument berfungsi optimal sesuai dengan prosedur yang ditetapkan guna menunjang kelancaran operasi produksi lapangan di Senoro.

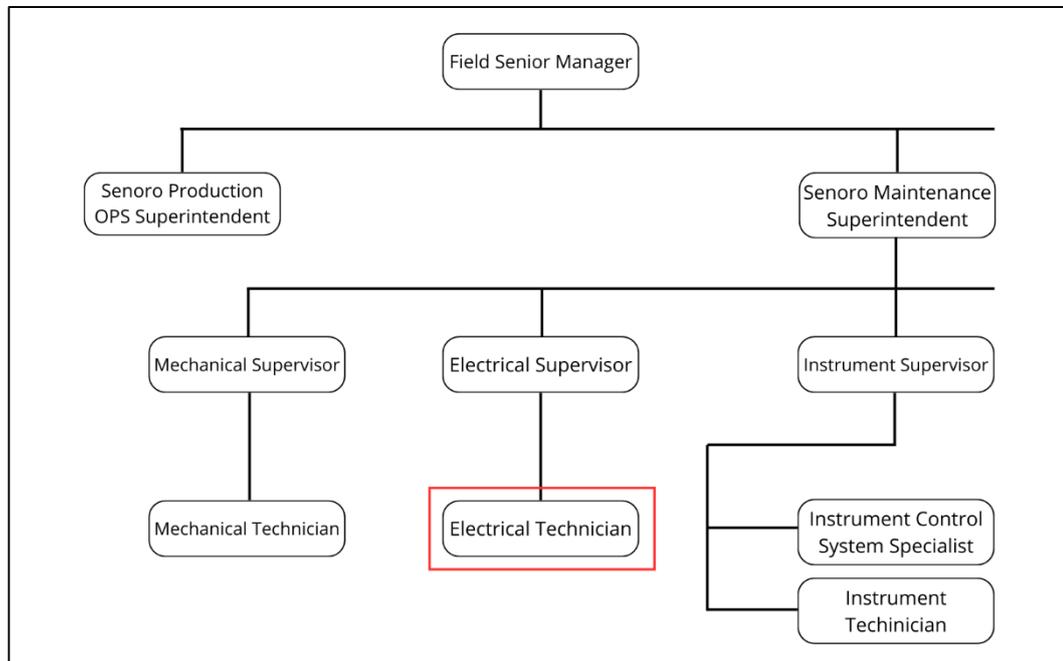
i. Electrical Technician



Gambar 3. 11. Posisi dalam Organisasi Electrical Technician

Gambar di atas melakukan tugas melaksanakan pekerjaan pemeliharaan fasilitas dan peralatan elektrikal meliputi conditioning monitoring, pemeliharaan berkala, perbaikan, modifikasi, kalibrasi dan pengetesan electrical, melaksanakan pekerjaan troubleshooting serta melakukan upaya optimisasi sesuai panduan kerja yang ada untuk memastikan ketersediaan peralatan instrument yang memadai dan seluruh peralatan dapat berfungsi optimal guna menunjang kelancaran operasi produksi lapangan di Senoro.

j. Mechanical Technician



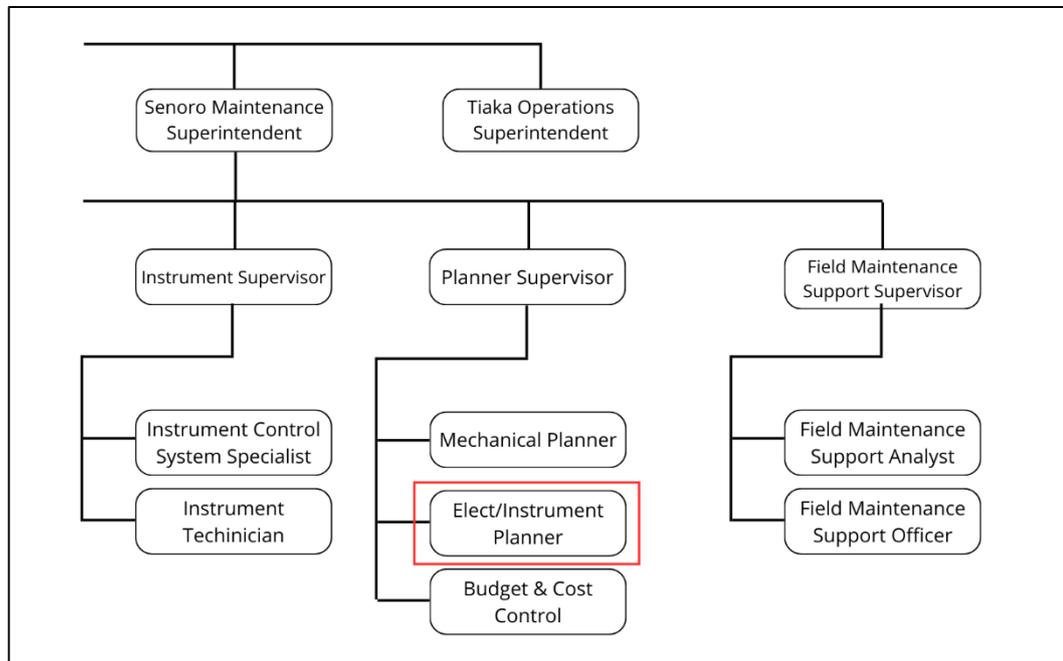
Gambar 3. 12. Posisi dalam Organisasi Mechanical Technician

Gambar di atas melakukan tugas melakukan pekerjaan pemeliharaan fasilitas dan peralatan mekanik meliputi:

- 1) Conditioning monitoring,
- 2) Pemeliharaan berkala,
- 3) Perbaikan,
- 4) Modifikasi,
- 5) Kalibrasi dan overhaul

Dari berbagai macam peralatan Melakukan upaya optimisasi sesuai panduan kerja yang ada untuk memastikan bahwa seluruh peralatan dapat berfungsi optimal sesuai dengan standar prosedur dan aturan yang ditetapkan guna menunjang kelancaran operasi produksi lapangan di Senoro.

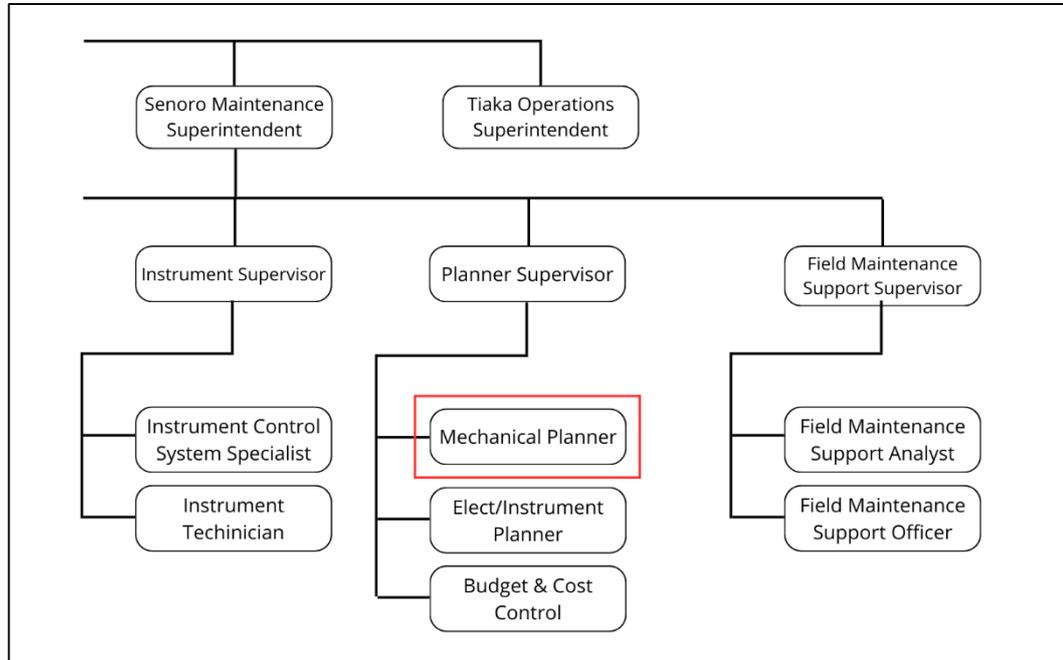
k. Electrical / Instrument Planner



Gambar 3. 13. Posisi dalam Organisasi Elect/Inst Planner

Gambar di atas melakukan tugas merencanakan, mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan fasilitas atau peralatan elektrikal di lapangan melalui penyusunan prosedur dan rencana kerja pemeliharaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program-program pemeliharaan, pemberian advise teknis pengembangan atau modifikasi peralatan untuk menjamin kelancaran operasi peralatan electrical dalam mendukung proses produksi di Perusahaan.

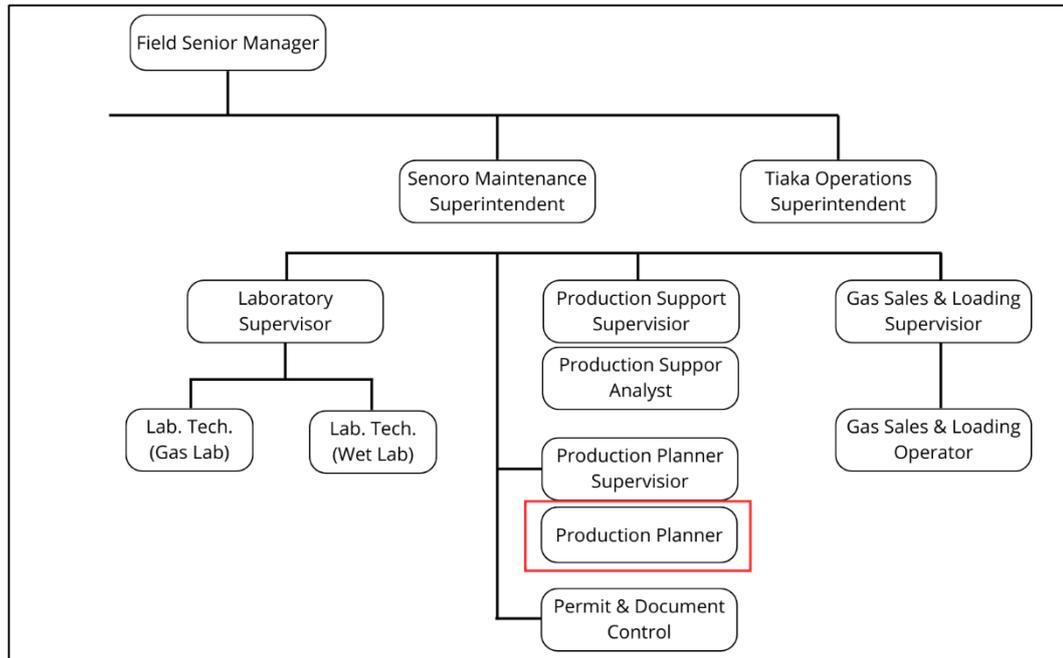
I. Mechanical Planner



Gambar 3. 14. Posisi dalam Organisasi Mechanical Planner

Gambar di atas melakukan tugas merencanakan, menyusun, mengkoordinasikan, mengarahkan dan memastikan tercapainya seluruh parameter operasi dari peralatan mekanik, informasi optimasi plant tersampaikan kepada seluruh shift keadaan abnormalitas terkomunikasikan serta terdeteksi tahap dini, implementasi program maintenance, perbaikan seluruh peralatan mechanical di gas plant, area well pad dan stasiun metering agar dapat mencapai operational maximum availability dalam rangka mendukung keberlangsungan operasi produksi.

m. Production Planner

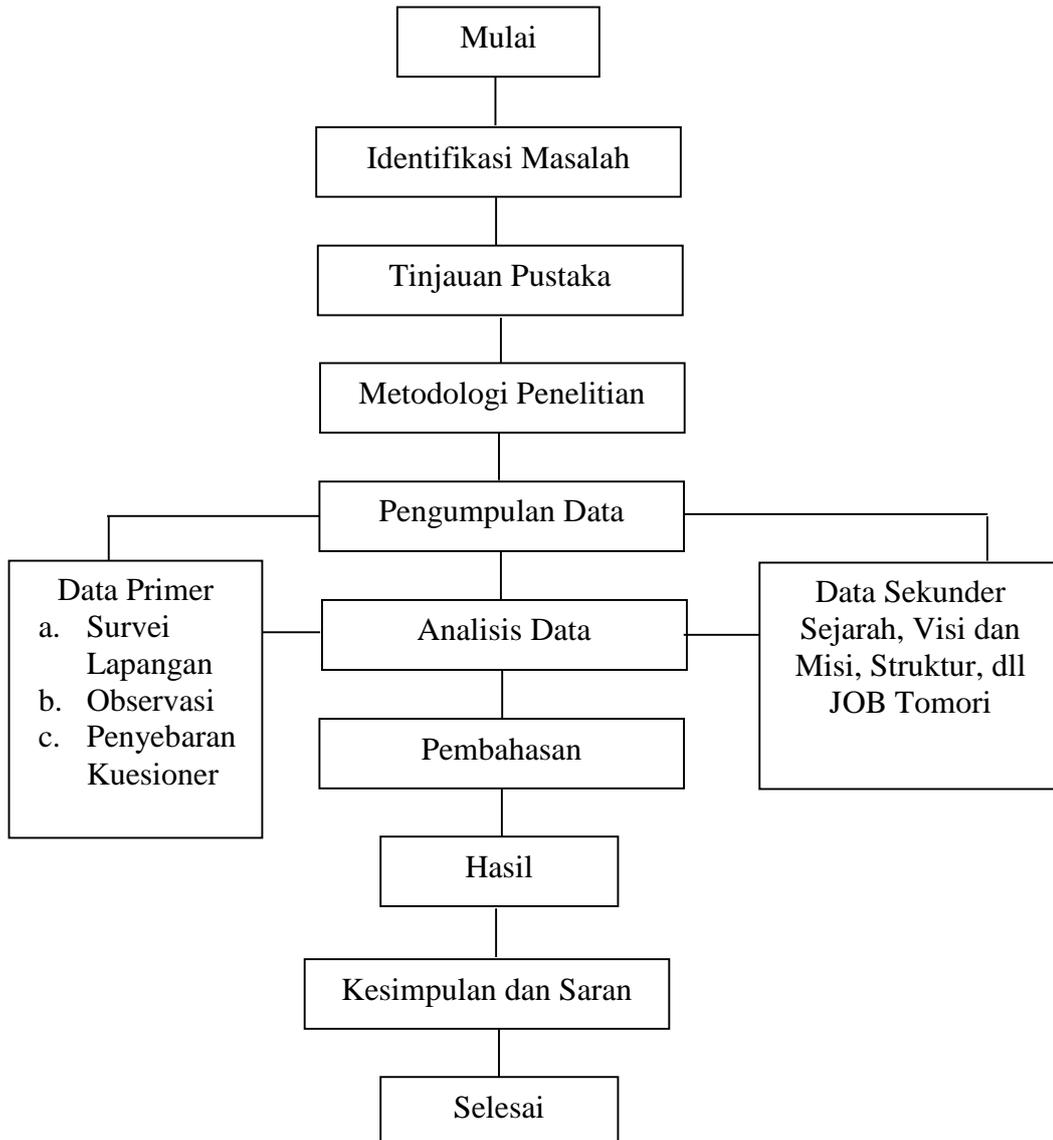


Gambar 3. 15. Posisi dalam Organisasi Production Planner

Gambar di atas melakukan tugas membuat rencana terpadu kegiatan produksi dan volume produksi migas dan hydrocarbon product untuk memastikan kesesuaian dengan kontrak serta kepatuhan dengan standar manajemen produksi dalam rangka memaksimalkan nilai lifecycle produksi di lapangan migas Senoro.

3.2 ALUR PENELITIAN

Diagram alur (*flowchart*) pendekatan penelitian secara umum dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. 16. Diagram Flowcharct Alir Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa alur dalam penelitian ini dimulai dengan melakukan identifikasi masalah, selanjutnya melakukan tinjauan

pustaka, menentukan metodologi penelitian yang akan digunakan, selanjutnya mengumpulkan data yang berupa data primer dan data sekunder. Setelah itu maka dilakukan pembahasan penelitian dan didapatkan hasil penelitian, setelah itu dapat ditarik kesimpulan serta sara dari peneliti.

3.3 JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penilaian kinerja dengan model *Behaviorally Anchor Rating scale* merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan

3.4 OBJEK PENELITIAN

Adapun alamat atau lokasi dan waktu penelitian dapat penulis jelaskan sebagai berikut ini:

a. Lokasi Penelitian

JOB Pertamina - Medco E&P Tomori Sulawesi yang beralamatkan di CPP SENORO yang beralamatkan di Desa Paisubuloli, Kecamatan Batui Selatan, Banggai Sulawesi Tengah

b. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk mengadakan penelitian ini, penulis lakukan dari bulan Juni 2023 sampai dengan bulan Desember 2023.

3.5 METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif karena berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat ini. Metode ini berusaha menggambarkan masalah mengenai penilaian kinerja karyawan di JOB Pertamina - Medco E&P Tomori Sulawesi di mana penilaian kinerja karyawan yang selama ini dilakukan kurang efektif dalam mengevaluasi karyawan.

3.5.1 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Field Research, Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati pekerjaan dan prosedur yang dilaksanakan di perusahaan. Selain itu ada beberapa cara lain yang dilakukan, seperti:
 - 1) Wawancara Tidak Terpusat (Interview Tidak Terpusat) Dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pihak-pihak perusahaan yang dianggap memahami masalah dalam penelitian. Bentuk pertanyaan tidak dipusatkan pada pokok-pokok persoalan mengenai penilaian kinerja karyawan saja, tetapi lebih luas lagi. Penulis hanya mempersiapkan kerangka pertanyaan

yang pengembangannya disesuaikan dengan situasi saat berlangsungnya kegiatan wawancara dengan narasumber.

- 2) Kuesioner Menyusun sejumlah pertanyaan berkaitan dengan objek yang akan diteliti dengan sebelumnya terlebih dahulu melakukan prasurvey ke perusahaan guna mendapatkan gambaran umum mengenai keadaan perusahaan.
- 3) Focus Group Discussion Dalam menentukan kriteria penilaian dalam metode Management by Objectives serta mengurutkan anchor dari setiap dimensi penilaian kinerja dengan metode *Behaviorally Anchor Rating scale*, maka penulis harus merumuskannya bersama-sama dengan manajer setiap divisi dan perwakilan dari setiap divisi. Dengan cara Focus Group Discussion akan didapat sebuah ukuran yang adil, yang tidak memberatkan karyawan maupun tidak menurunkan kualitas perusahaan di mata manajer.

3.5.2 RANCANGAN TABEL RESPONDEN

Responden pada masing masing departemen tempat ya tepatnya 44 reponden yang akan di berikan lembar kertas penilaian di tiap posisi, adapun rancangan yang akan penulis gunakan pada penelitian kali ini dapat terlihat pada tabel 3.1 dan 3.2 dibawah ini.

Tabel 3. 1. Rancangan Daftar Responden

Kode Responden	Data Responden	Jawaban Responden
R1	Nama	
	No telp atau Email	
	Bagian/ Devisi	
	Payrool	
...		
R30		

Keterangan :

Rancangan daftar responden yang memiliki kode responden serta data responden seperti Nama, No Telp atau Email, Bagian atau Devisi serta Payrool dan juga terdapat kolom total nilai dari jawaban responden.

Tabel 3. 2. Rancangan Pengelompokan Responden

Kode Responden	Nama Responden	Devisi
R1		
R2		
R3		
R4		
R5		

Keterangan :

Rancangan pengelompokan responden memiliki 3 kolom yaitu kode respon, nama responden serta devisi untuk pengelompokan responden berdasarkan devisi.

3.5.3 RANCANGAN KUISIONER

Adapun rancangan kuisisioner yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini, sebagaimana standar yang digunakan dalam metode *Behaviorally Anchor Rating scale*. Dimana pada form penilaian karyawan tersebut range penilai tidak terlihat sehingga bobot untuk penilaian karyawan tidak menjadi tidak jelas dan untuk indikator pembobotannya tidak ada.

Dengan metode BARS kita akan melakukan perumusan rating untuk setiap kriteria penilaian karyawan. Untuk perumusan dengan metode BARS ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 3. Tabel Perumusan Penilaian Dengan Metode *Behaviorally Anchor*

Rating scale

Indikator	Rating	Anchor
Disiplin	5	Hadir tepat waktu secara konsisten dengan keterlambatan 0%
	4	Tingkat kehadiran $\geq 95\%$
	3	Hadir tetapi kadang suka terlambat datang dengan kondisi mendapatkan ijin
	2	Tingkat absensi $> 10\%$ dan datang terlambat
	1	Sering datang terlambat dan record absen yang tidak jelas
Tanggung Jawab	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta hasil sesuai dengan instruksi pimpinan
	4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tugas tepat waktu meski kadang-kadang melakukan kesalahan
	3	Mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang diinstruksikan
	2	Mengerjakan tugas namun sering terlambat menyelesaikan dan banyak ditemui kesalahan
	1	Sering tidak mengerjakan tugas yang diinstruksikan
Teamwork	5	Mampu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat dan masukan orang lain secara konsisten
	4	Mengetahu tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya serta bersedia mempertimbangkan usulan dari orang lain
	3	Mengetahu garis besar tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya dan sesekali harus diyakinkan terlebih dahulu untuk menyesuaikan pendapatannya.
	2	Enggan menerima keputusan bersama apabila bertentangan dengan pendapatnya serta tidak mengetahui secara pasti tugas orang lain yang berhubungan dengannya

	1	Sama sekali tidak mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak dan tak mampu menghargai pendapat orang lain
Leadership	5	Bertindak tegas dan tidak memihak serta menjadi teladan
	4	Bertindak tegas dan tidak memihak serta mampu mengemukakan pendapat dengan jelas
	3	Bersikap sedikit memihak namun masih dalam batasan yang wajar
	2	Kadang mudah dipengaruhi
	1	Tidak mampu bertindak tegas dan memihak
Problem solving and Decision Taking Skills	5	Mampu merumuskan alternatif solusi yang relevan dan applicable guna menyelesaikan masalah
	4	Menciptakan solusi temporer atas masalah yang terjadi
	3	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan reaksi dari bawahan
	2	Mementingkan kepentingan pribadi pada saat membuat keputusan
	1	Menolak membuat keputusan saat dibutuhkan
Kepatuhan	5	Selalu mentaati peraturan-peraturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan
	4	Sesekali tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan namun masih dalam batasan yang wajar
	3	Tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan namun masih dalam batasan yang wajar
	2	Kadang-kadang melakukan pelanggaran atas aturan-aturan dan prosedur kerja serta instruksi dari atasan
	1	Sering melanggar aturan-aturan dan prosedur kerja juga instruksi yang diberikan atasan
Kejujuran	5	Selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan sebenarnya
	4	Sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya
	3	Hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batasan toleransi
	2	terkadang hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya lebih baik dari keadaan yang sebenarnya
	1	Sering melaporkan hasil kerjanya tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya
	5	Mengerjakan tugas dengan effort yang luar biasa dengan menerima segala konsekuensi
	4	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan

Self-Motivation	3	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan
	2	membutuhkan dorongan tambahan agar melaksanakan tugasnya
	1	Mengabaikan tugas yang diberikan
Analytical Thinking	5	Membuat analisis atau rencana yang kompleks
	4	Melihat hubungan yang kompleks antar masalah
	3	Mampu melihat hubungan dasar antar masalah
	2	Mampu menggunakan masalah
	1	Tidak mampu menguraikan masalah sama sekali
Achievment Orientation	5	Menyusun tujuan yang matang
	4	Meningkatkan performan kerja
	3	Memenuhi standar yang ditetapkan manajemen
	2	Ingin bekerja dengan baik
	1	Hanya focus bekerja tanpa memikirkan target yang dicapai
Inovatif	5	Melakukan hal baru ditingkat irganisasi yang menyebabkan perusahaan memiliki kinerja yang lebih baik lagi
	4	melakukan hal baru ditingkat departemen sehingga meningkatkan performa departemen
	3	melakukan hal baru ditingkat divisi sehingga meningkatkan performa divisi
	2	Melakukan hal baru untuk meningkatkan performan kerja
	1	Tidak melakukan hal baru
Total Nilai Kerja		Total

Keterangan :

Rancangan Tabel Perumusan Penilaian Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating scale yang akan menjadi soal untuk menentukan nilai dari disiplin sampai inovatif sehingga menjadi penilaian yang dapat disimpulkan dengan metode penilaian BARS.

3.6 METODE UJI SAMPLING

a. Teknik Penghitungan Sempel

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Diketahui populasi di job tomori adalah 323 pekerja

$$n = \frac{323}{1 + 323(0,2)^2}$$

$$n = \frac{323}{1 + 323(0,04)}$$

$$n = \frac{323}{13,92} = 23,20$$

Jadi dibulatkan 23 orang yang akan menjadi subjek uji sampling

b. Metode Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Sampel

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti akan menggunakan metode Non-Probability Sampling [13].

Non-Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Job Pertamina Medco E&P Tomori Sulawesi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 point. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social [13]. Dengan skor nilai pada tiap sakalanya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 4. Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Keterangan :

Table di atas menunjukkan kelompok bobot nilai seperti sangat setuju yang memiliki bobot nilai 5 serta sampai sangat tidak setuju yang memiliki bobot 1.