

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. SAMUDERA MULIA ABADI DI KABUPATEN MINAHASA UTARA

Angel Kaawoan*, Febi K. Kolibu*, Paul A. T. Kawatu*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Latar Belakang: Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan dan kebutuhannya akan tercapai. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan pada bulan Juli- Agustus tahun 2017 di Pt. Samudera mulia abadi dengan total responden sebesar 115 Responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan aplikasi komputer sebagai instrumen penelitian. Pengolahan data dengan uji Chi Square dengan $\alpha = 0,05$. **Hasil:** Motivasi kerja baik sebesar 87,8 % dan motivasi kurang baik sebesar 12,2 %. Produktivitas kerja baik sebesar 89,6 % dan Produktivitas kerja kurang baik sebesar 10,4 %. Serta hasil uji menunjukkan bahwa Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($\rho = 0,018$) pada karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. **Kesimpulan:** Meningkatkan karyawan pada PT. Samudera mulia abadi yaitu untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi kepada karyawan seperti pengakuan tanggung jawab, pengembangan dan intensif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Background: Every company seeks to get employees who are involved in the activities of the organization or company can provide job performance. In the form of work productivity as high as possible to realize the goals set previously. Employees will increase work productivity if they have confidence in their goals, hopes, desires, and needs will be achieved. To achieve high productivity, company leaders should pay attention to work morale and work discipline. Morale work is a mental attitude that can provide encouragement for someone to work harder, faster and better. The purpose of this research is to understand the relationship between Work Motivation with Work Productivity at employees of PT. Samudera Mulia Abadi in North Minahasa District. **Method:** This research used analytic observational method with cross sectional approach conducted in July-August 2017 in Pt. Lautan Agung Abadi with a total of 115 respondents. This study using questionnaires and computer applications as research instruments. Data processing with Chi-Square test with $\alpha = 0,05$. **Result:** Good work motivation of 87.8% and bad motivation 12.2%. Good work productivity of 89.6% and poor work productivity of 10.4%. And the test results show that there is a relationship between work motivation and work productivity ($\rho = 0.018$) on employees Pt. Samudera Mulia Abadi in North Minahasa District. **Conclusion:** Increasing employees at PT. Samudera Mulia Abadi is to make employees motivated in improving work productivity, the company pay more attention about giving motivation to employees such as recognition of responsibility, development and intensive with the aim to keep employees motivated.

Keywords: Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat

memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan

meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan dan kebutuhannya akan tercapai. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan (Siagian 2009).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain: pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa. kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2009).

Faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia adalah kesehatan. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih

produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sakit dan tidak bekerja menyebabkan yang bersangkutan tidak produktif selama sakit dan tidak bekerja (Suma'mur, 2009).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008). Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dalam dirinya (Marquis dan Huston, 2013). Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi seperti kebutuhan fisiologis, aman dan nyaman,

sosial/ cinta, penghargaan dan aktualisasi diri (Marquis dan Huston, 2013).

PT.Samudera Mulia Abadi merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertambangan. Jika perusahaan mendapatkan proyek yang ditargetkan dalam waktu satu tahun, dimana setiap kegiatan yang pekerja tentunya memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda-beda, karena tuntutan kerja dan kapasitas pekerjapun berbeda- beda dan hampir seluruh pekerja merasakan bahwa rutinitas pekerjaannya sehingga harus ada dorongan motivasi dari perusahaan kepada karyawan. PT. Samudera Mulia Abadi sebagian besar Karyawan bergerak di bidang produksi tambang. Dan juga pekerja mempunyai jam operasi unuk bekerja yaitu pada pukul 06.00 s/d 18.00 WITA. Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Hakikatnya motivasi karyawan dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan pekerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi,

maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada karyawan PT.Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minahasa Utara

Tujuan Umum Untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada karyawan PT.Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Untuk Menganalisis Penelitian ini dilakukan di Pt. Samudera Mulia Abadi pada Juli – Agustus 2016. Populasi berjumlah 115 karyawan dan jumlah sampel adalah 115 karyawan. Adapun responden yang diambil untuk memenuhi kriteria inklusi yaitu Seluruh Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minahasa Utara khusus pada bagian produksi, bersedia menjadi responden, Selanjutnya kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang tidak hadir, Cuti / Sakit dan Karyawan yang mengikuti training. Penelitian ini menggunakan kuesioner, Alat tulis menulis dan Analisis Komputer untuk mengolah data, menggunakan program komputer *Program*

for Social Science SPSS untuk pengolahan data secara statistik. sebagai instrumen penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua macam analisis, yaitu analisis univariat variabel bebas adalah Motivasi kerja dan Variabel Terikat adalah Produktivitas kerja. dan analisis bivariat untuk menganalisis hubungan antara Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja pada karyawan. di pt.samudera mulia abadi, dengan menggunakan Uji *Chi-Square test* dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin Laki- Laki memiliki distribusi terbanyak yaitu 103 responden dan jenis kelamin Perempuan memiliki distribusi sedikit yaitu 12 responden. Karakteristik responden penelitian berdasarkan umur, responden dengan distribusi umur terbanyak yaitu pada kelompok umur 31-40 tahun dengan 55 responden. Dan umur dengan distribusi sedikit yaitu pada kelompok umur 41- 50 tahun dengan 23 responden. Karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan distribusi tingkat pendidikan terbanyak yaitu pada tingkat pendidikan SMA dengan 101 responden. Dan tingkat pendidikan sedikit pada tingkat pendidikan SD dengan 1 responden. Karakteristik responden penelitian berdasarkan status perkawinan, responden dengan distribusi

status perkawinan terbanyak yaitu pada status perkawinan sudah menikah dengan 101 responden. Dan status perkawinan sedikit yaitu pada status perkawinan sudah menikah dengan 14 responden.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja, responden dengan distribusi masa kerja terbanyak yaitu pada masa kerja 16- 20 Bulan dengan 65 responden. Dan masa kerja sedikit yaitu pada masa kerja 1- 5 2 bulan dengan 8 responden. Berdasarkan sampel penelitian yang berjumlah 115 responden, sebanyak 14 responden dengan persentase 12,2 % termasuk pada kategori motivasi kerja kurang baik dan 101 responden dengan persentase 87,8 % termasuk pada kategori motivasi kerja baik. Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa dari sampel penelitian yang berjumlah 115 responden, sebanyak 12 responden dengan persentase 10,4 % termasuk pada kategori tingkat produktivitas kerja kurang baik dan responden 103 dengan persentase 89,6 % termasuk pada kategori produktivitas kerja baik.

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* terlihat nilai p sebesar 0,018 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja Pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minasaha Utara. lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja Pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minasaha Utara

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total		P value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	4	28,6	10	71,4	14	100	0,018
Baik	8	7,9	93	92,1	101	100	
Total	12	10,4	103	89,6	115	100	

*uji Fisher Exact

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Chi Square* diperoleh nilai probabilitas 0,018 ($p\ value < 0,05$). Yang menunjukkan H1 diterima artinya ada hubungan antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di pt.samudera mulia abadi di Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh muaman M, 2013. Tentang hubungan Antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pad apt. Yamaha bintang moto. Dan penelitian yang dilakukan oleh Maulidiyawati D, 2008. Tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada divisi produksi pt. pupuk kijang (persero) cikampek berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel. berdasarkan tafsiran koefisien

korelasi di dapatkan terdapat hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Dimana arah hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan postif , artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik, demikian juga sebaliknya bila buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Produktivitas dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berada dalam diri tenaga kerja maupun diluar diri tenaga kerja itu sendiri. Di dalam diri tenaga kerja antara lain sikap mental, motivasi, disiplin dan etos kerja (Budiono, 2003). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu

mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014)

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*) Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari

hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok. Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Untuk mencapai tingkat yang optimal, maka perlu dilakukan melalui pendekatan multidisipliner yang melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber sumber daya lain secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya peningkatan kualitas hidup manusia (Tarwaka, 2010)

Dengan demikian, karyawan yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja berhubungan.

Impikasi penting dari hasil penelitian adalah bahwa pimpinan pada karyawan di Pt. Samudera Mulia abadi di Kabupaten Minahasa Utara dibutuhkan lingkungan kerja yang sangat mendukung atau kondusif. Hal ini mencakup hubungan sosial antar pimpinan dan karyawan ataupun antar

karyawan. Selain hubungan antar karyawan, para karyawan juga merasa dukungan dari keluarga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan *performance* kerja di tempat kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja pada karyawan PT.Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minahasa Utara dikategorikan karyawan dengan motivasi kerja yang kurang baik sebesar ,12,4 % dan karyawan dengan yang motivasi baik sebesar 87,8 %.
2. Produktivitas Kerja pada karyawan PT.Samudera Mulia Abadi Kabupaten Minahasa Utara dikategorikan karyawan dengan produktivitas kerja yang kurang baik sebesar 10,4 % dan karyawan dengan produktivitas kerja baik sebesar 89,6 % .
3. Terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada karyawan PT.Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara.

SARAN

Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Meningkatkan karyawan pada PT. Samudera mulia abadi yaitu untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus memperhatikan lagi pemberian motivasi kerja kepada karyawan seperti pengakuan tanggung

jawab, pengembangan dan intensif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi dan terdorong untuk mempertahankan produktivitas kerjanya bahkan mungkin meningkatkan produktivias.

2. Pihak manajemen diharapkan Memberikan pelatihan tentang Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) pada seluruh karyawan Pt. Samudera mulia abadi, agar memahami akan pentingnya penggunaan Alat pelindung diri dalam bekerja.
3. Di harapkan Pimpinan perusahaan dapat Memberikan perhatian yang lebih terhadap waktu pemberian Upah pada karyawan guna untuk Meningkatkan Produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono. S, 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan KK. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. M, SP, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2014. Organisasi dan Motivasi. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung Rosdakarya.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. 2013. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori dan aplikasi. Jakarta: EGC.

- Maulidyawati. D, 2008. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung
- Muamman M, 2013. Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Pt. Yamaha bintang motor disitabondo. Artikel ilmiah mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
- Siagian. P, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta:
- Tarwaka. S.S. 2010. Ergonomi Industri. Surakarta: Harapan Press.