

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG PLTP UNIT V DAN VI TOMPASO KABUPATEN MINAHASA

Tesalonika J Tamunu*, Odi R. Pinontoan*, Budi T. Ratag*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Indonesia tercatat masih memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah dalam lingkup regional Asia. Posisi Indonesia masih dibawah Malaysia dan Singapura dijelaskan dalam laporan Asian Productivity Organization (APO) Productivity Databook 2019. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI di Tompaso Kabupaten Minahasa. Penelitian ini bersifat survei analitik dengan desain cross sectional study, dilaksanakan Maret 2020 – Februari 2021 pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit 5 dan 6 Tompaso dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan bivariat menggunakan uji Pearson ($p \leq 0.05$). Hasil uji Pearson menunjukkan nilai signifikansi atau p value = 0,000 ($< 0,05$) yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Arah korelasi positif yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Nilai Pearson Correlation sebesar (0,466) artinya motivasi kerja karyawan berkorelasi cukup dengan produktivitas kerja. Hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja menggunakan uji Pearson didapati nilai signifikansi atau p value = 0,012 ($< 0,05$) artinya terdapat hubungan masa kerja dan produktivitas kerja. Arah korelasi positif yang berarti semakin bertambah masa kerja karyawan, produktivitas kerjanya cenderung semakin meningkat. Nilai Pearson Correlation sebesar (0,313) artinya masa kerja karyawan berkorelasi cukup dengan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Masa Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Indonesia is recorded as having a low level of work productivity in the Asian region. Indonesia's position is still below Malaysia and Singapore is explained in the Asian Productivity Organization (APO) Productivity Databook 2019 report. The purpose of this study is to analyze the correlation between motivation and working period with the work productivity of PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit 5 and 6 Tompaso Minahasa employees. This research is an analytical survey with cross sectional study design, conducted in March 2020 – February 2021 of PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit 5 and 6 Tompaso employees with 63 respondents. Data analysis includes univariate and bivariate analysis using Pearson test ($p \geq 0.05$). Pearson's test results showed a significance value of 0.000 (< 0.05) meaning there was correlation between work motivation and work productivity. Pearson Correlation value (0.466) means that employee work motivation is sufficiently correlated with work productivity. Correlation between work period and work productivity using the Pearson test found a significance value or p value = 0.012 (< 0.05) meaning there was correlation between working period and work productivity. Pearson Correlation value (0.313) means that an employee's work period is sufficiently correlated with work productivity.

Keyword: Motivation, Work Period, Work Productivity

PENDAHULUAN

International Labour Organization (ILO) tahun 2017 menjelaskan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ketenagakerjaan dengan produktivitas dimana masih banyak pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan

produktivitas yang rendah. Menurut ILO (2005) pekerja Indonesia dalam mengerjakan tugas yang sama pekerja Indonesia menyelesaikan tugas dalam waktu 8 jam, itu masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan pekerja di

negara Thailand yang dapat menyelesaikan tugas dalam 2 jam 45 menit, dan pekerja Malaysia yang mampu menyelesaikan tugas dengan waktu 1 jam 5 menit dan pekerja Singapura hanya dengan waktu 11 menit.

Indonesia tercatat masih memiliki tingkat produktivitas rendah dalam lingkup regional Asia. Melalui laporan *Asian Productivity Organization (APO) Productivity Databook 2019*, Indonesia masih berada di bawah Malaysia dan Singapura. Perhitungan tingkat produktivitas tiap pekerja Indonesia berada di posisi ke 13 dengan level produktivitas 21% atau senilai USD26 ribu atau sekitar 364,7 juta rupiah. Posisi Indonesia masih berada dibawah Malaysia yang menduduki posisi 8 dengan presentase 49% atau USD60 ribu. Posisi pertama yaitu Singapura dengan presentase 115% atau USD143,3 ribu. Hongkong yang berada di posisi kedua dengan presentase 94% atau senilai USD116 ribu. Republik Rakyat Tiongkok memiliki presentase sebesar 81% atau senilai USD99,7 ribu dan Jepang dengan presentase sebesar 64% atau senilai USD79,7 ribu.

Produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 sebesar 71,9 juta rupiah/pekerja, berbeda dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2019 produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara mencapai 72,6 juta rupiah/tenaga kerja yang berarti produktivitas tenaga kerja pada tahun 2020 mengalami penurunan apabila dibandingkan

dengan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2019. Tahun 2018 produktivitas tenaga kerja Sulawesi Utara sebesar 68,7 juta rupiah/tenaga kerja. Tahun 2017 produktivitas tenaga kerja sebesar 64,8 juta rupiah/tenaga kerja dan tahun 2016 tercatat produktivitas tenaga kerja Sulawesi Utara sebesar 61 juta rupiah/tenaga kerja artinya dalam kurun waktu 2016-2019 produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara mengalami peningkatan tetapi berbeda dengan tahun 2020.

Produktivitas tiap tenaga kerja di Kabupaten Minahasa tahun 2020 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) sebesar 68,7 juta rupiah/tenaga kerja. Minahasa menempati posisi keenam dari 15 kabupaten/kota dan kepulauan di Provinsi Sulawesi Utara. Posisi ini masih berada dibawah kabupaten Minahasa Tenggara yang berada di posisi ketiga dengan produktivitas tiap tenaga kerja sebesar 101,5 juta rupiah/tenaga kerja. Kabupaten Minahasa Utara yang berada di posisi keempat dengan produktivitas tenaga kerja sebesar 96,6 juta rupiah/tenaga kerja. Kabupaten Minahasa Selatan berada di posisi kelima dengan produktivitas tenaga kerja sebesar 80,7 juta rupiah/tenaga kerja. Posisi pertama yaitu Kota Manado dengan produktivitas tiap tenaga kerja sebesar 124,7 juta rupiah/tenaga kerja dan posisi kedua yaitu Kota Bitung dengan produktivitas tiap

tenaga kerja sebesar 110,9 juta rupiah/tenaga kerja.

Perusahaan mempunyai tujuan agar setiap tenaga kerjanya mampu meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Agar mencapai produktivitas tinggi dibutuhkan pendekatan yang memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dilihat dari besarnya produktivitas karyawan (Hasibuan, 2008). Tujuan motivasi yaitu meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, produktivitas dan efisiensi, serta rasa tanggung jawab (Kadarisman, 2012).

Dari uraian latar belakang peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian berdasarkan latar belakang diatas dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI di Wilayah Tompaso Kabupaten Minahasa.

METODE

Penelitian ini bersifat survei analitik dengan desain *cross sectional study*. Penelitian dilakukan Maret 2020 – Februari 2021 pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso Minahasa. Populasi karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso sebanyak 63 responden yang diperoleh dari Fungsi HR PT PGE Area Lahendong

Tomohon. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, masa kerja serta produktivitas kerja. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner motivasi dan produktivitas kerja. Analisis univariat dan bivariat merupakan analisis pada penelitian ini. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Pearson* ($p \geq 0.05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Umur Responden

Umur	n	%
26-35 Tahun	17	27,0
36-45 Tahun	21	33,3
46-55 Tahun	35	39,7
Total	63	100

Hasil penelitian diperoleh responden dengan kategori dewasa awal (26–35 tahun) sebesar 27,0% dari total responden keseluruhan responden, responden dengan kategori dewasa akhir (36-45 tahun) sebesar 33,3% dari total responden, sedangkan responden dengan kategori lansia awal (46-55 tahun) sebesar 39,7% dari total keseluruhan responden. Pengelompokan usia ini mengambil acuan dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	58	92,1
Perempuan	5	7,9
Total	63	100

Hasil penelitian diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki yang paling banyak yaitu 92.1% dari total keseluruhan responden sedangkan perempuan hanya 7,9%. Diketahui bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Fajar, 2018).

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	n	%
SMA	42	66,7
D3	3	4,8
S1	18	28,6
Total	63	100

Hasil penelitian diperoleh, responden dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas yang paling banyak yaitu 66,7% dari total keseluruhan responden, pendidikan terakhir D3 sebanyak 4,8% dari total keseluruhan responden dan pendidikan S1 sebanyak 28,6% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Wawan (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, berbeda dengan penelitian oleh Gloria (2019) menjelaskan bahwa pendidikan tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. Motivasi Karyawan

Motivasi Kerja	n	%
Motivasi Kurang Baik	47	74,6
Motivasi Baik	16	25,4
Total	63	100

Hasil penelitian didapati sebanyak 16 responden (25,4%) memiliki motivasi baik sedangkan 47 responden (74,6%) memiliki motivasi kurang baik. Motivasi responden

lebih banyak adalah responden dengan motivasi kurang baik dibandingkan responden dengan motivasi baik.

Tabel 5. Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	n	%
1-5 Tahun	9	14,3
6-10 Tahun	15	23,8
>10 Tahun	39	61,9
Total	63	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja responden dengan masa kerja kategori lama (>10 tahun) adalah yang paling banyak yaitu 61,9% dari total keseluruhan responden, selanjutnya responden dengan masa kerja sedang (6-10 tahun) sebesar 23,8% dari total keseluruhan responden, dan responden dengan masa kerja baru (1-5 tahun) sebesar 14,3% dari total keseluruhan responden.

Tabel 6. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja	n	%
Produktivitas Rendah	41	65,1
Produktivitas Tinggi	22	34,9
Total	63	100

Hasil penelitian diperoleh sebanyak 22 responden (34,9%) memiliki produktivitas tinggi sedangkan sebanyak 41 responden (65,1%) memiliki produktivitas rendah. Dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki produktivitas rendah dibandingkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan disebabkan

karena motivasi kerjanya belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik.

Tabel 7. Hubungan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	<i>P value</i>	<i>r</i>
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%			
Motivasi Kurang Baik	37	78,7	10	21,3	47	100	
Motivasi Baik	4	25,0	12	75,0	16	100	0,000
Total	41	65,1	22	34,9	63	100	0,466

Hasil penelitian didapati responden dengan motivasi baik dan produktivitas baik terdapat 12 responden (75,0%), untuk motivasi baik dengan produktivitas rendah sebanyak 4 responden (25,0%) sedangkan untuk kategori motivasi kurang baik dengan produktivitas tinggi berjumlah 10 responden (21,3%), untuk motivasi kurang baik dengan produktivitas rendah berjumlah 37 responden (78,7%). Hasil uji *Pearson* menunjukkan nilai signifikansi atau *p value* = 0,000 (< 0,05) artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Arah korelasi positif yang berarti jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat. Nilai *Pearson Correlation* sebesar (0,466) artinya motivasi kerja karyawan berkorelasi cukup dengan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan pendorong kegiatan seseorang dengan mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai tujuannya (Tarawaka dkk, 2004). Dengan adanya pengakuan jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan insentif dari pimpinan atas prestasi yang dicapai, hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan, memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan di bidang pekerjaan maka akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Jika pekerja memiliki tanggung jawab yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas setinggi-tingginya (Siagian, 2015).

Tabel 11. Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Masa Kerja	Produktivitas Kerja				Total	<i>P value</i>	<i>r</i>
	Produktivitas Tinggi		Produktivitas Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
1-5 Tahun	3	33,3	6	66,7	9	100	0,012
6 -10 Tahun	11	73,3	4	23,7	15	100	
>10 Tahun	8	20,5	31	79,5	39	100	
Total	22	34,9	41	65,1	63	100	0,313

Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja, hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan peneliti responden dengan masa kerja yang dibagi menjadi tiga kategori baru, sedang dan lama kategori masa kerja baru dengan produktivitas tinggi sebanyak 3 responden (33,3%) dan reponden dengan masa kerja baru dengan produktivitas rendah sebanyak 6 responden (66,7%). Untuk kategori masa kerja sedang dengan produktivits tinggi sebanyak 11 responden (73,3%) dan untuk masa kerja sedang dengan produktivitas rendah sebanyak 4 responden (23,7%). Adapun untuk kategori masa kerja lama dengan produktivitas tinggi sebanyak 8 responden (20,5%) dan untuk masa kerja lama dengan produktivitas rendah sebanyak 31 responden (79,5%). Hasil uji *Pearson* menunjukkan nilai signifikansi atau *p value*= 0,012 (< 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja. Arah korelasi positif artinya semakin bertambah masa kerja karyawan, produktivitas kerjanya cenderung akan semakin meningkat. Nilai *Pearson Correlation* sebesar (0,313) artinya masa kerja karyawan berkorelasi cukup dengan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja responden sebagian besar memiliki motivasi kerja yang kurang baik yaitu sebanyak 74,6%.
2. Masa kerja responden sebagian besar berada pada ketegori masa kerja lama yaitu sebanyak 61,9%.
3. Produktivitas kerja responden sebagian besar memiliki produktivitas rendah yaitu sebanyak 65,1%.
4. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. PGE Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso Kabupaten Minahasa.
5. Terdapat hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. PGE Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso Kabupaten Minahasa

SARAN

1. Saran Teoritis
Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Saran Praktis

a. Kepada Karyawan PT PGE Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso:

Melihat kondisi produktivitas kerja rendah yang tinggi maka disarankan pada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kerjasama dengan karyawan dan juga ikut merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

b. Kepada Pimpinan PT PGE Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso:

Melihat kondisi produktivitas kerja rendah pada karyawan yang cukup tinggi maka kondisi ini harus mendapat perhatian pimpinan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, memberikan bonus atau insentif untuk karyawan yang berprestasi agar karyawan bisa meningkatkan motivasi kerjanya dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Provinsi Sulawesi Utara. 2020. *PRDB Provinsi Sulawesi Utara Menurut Lapangan Usaha*. Sulawesi Utara: BPS Sulawesi Utara
- BPS Kabupaten Minahasa. *PRDB Kabupaten Minahasa Menurut Lapangan Usaha 2020*. Minahasa: BPS Minahasa
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Mandik, G. N. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Paniki Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25088>)
- Oktariawan, W. 2017. *Pengaruh Tingkat Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Tenaga Kerja Industri Garment di Kabupaten Purwakarta*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung (<http://digilib.uinsgd.ac.id/18945>)
- Pasaribu, F. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (<http://www.apptma.org/wp->

[content/uploads/2019/08/21.-
Pengaruh-Karakteristik- Pegawai-
Terhadap- Produktivitas-Kerja.pdf](#)

Widodo, Eko S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta