

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA
LAHENDONG**

Tugas Akhir

oleh

Fromel Priska Wenas

NIM. 11 053 019



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**



Fromel Priska Wenas: 11053019. "The Effect of Motivation on Employee Productivity at PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong ". Department of Business Administration Manado State Polytechnic, under the guidance 1. Dr. Jufrina Mandulangi, SE, MSi and guidance 2. Iyam L. Two, SE, Msi.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of motivation on employee productivity at PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong 2015, in the review of the external and internal aspects of motivation. The research data was obtained from the method of presentation of data from the respondents (questionnaire), as well as other relevant research with the object under study, in this case the primary data from PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. The method used in this research is descriptive method with a statistical sampling technique is random sampling with the number of respondents 35 employees. The findings of this study showed that motivation variable consisting of external and internal motivation simultaneously (together) a significant effect on employee productivity. The statistical analysis used in this study is a simple regression analysis using the program Microsoft Exel 2007. From the analysis obtained by the relationship and the influence of both the independent and dependent variables ie $r = 0868$ shows that the motivation to have a very strong positive correlation with the increase in labor productivity , While $r^2 = 0,753$ shows that labor productivity is influenced by a variety of motivations and the remaining 75.3% is influenced by other factors. To test the hypothesis t-test of 10 054, which means motivation significant effect on employee productivity.

Keywords: Motivation and Productivity Employees working

MOTO :

Hidup adalah Kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan dan semua hasrat keinginan adalah buta jika tidak di sertai pengetahuan, dan pengetahuan adalah hampa jika tidak di ikuti Pelajaran.

Jangan Menyerah !!!

Katakan garis finish didepan mata.

Tidak ada kemenangan yang diraih

Tanpa usaha dan kerja keras.

TO :

*Ucapan syukur buat Tuhan Yesus yang luar biasa,
Karna berkat dan tuntunanNya study ku
dapat berjalan dengan baik.*

*Kepada Papa, Mama, adik, Keluarga dan Pacar yang selalu
membantu dan mendoakan dalam
Keberhasilan study ku.*

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA
LAHENDONG

Oleh

Fromel Priska Wenas
NIM. 11 053 019

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)

Pada tanggal 24 Agustus 2015

Penguji 1

Jeane Maramis, SE, MAP
NIP. 195806041989032002

Penguji 2

Penguji 3

Meiske Manopo, SE, MSi
NIP . 196312131994032001

Dr, Jufrina Mandulangi, SE, MSi
NIP. 196701191993032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 106511191990031003

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Fromel Priska Wenas

NIM : 11 053 019

Program Studi : Manajemenn Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong”

Manado, 24 Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Dr. Jufrina Mandulangi, SE, MSi
NIP. 196701191993032002

Iyam L. Dua, SE, MSi
NIP. 196501161990112001

Ketua Panitia

Dr.Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi, MM
NIP. 196705161994031013

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fromel Priska Wenas
NIM : 11 053 019
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tugas akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, 24 Agustus 2015

Yang membuat pernyataan

Fromel Priska Wenas
NIM : 11 053 019

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Fromel Priska Wenas
NIM : 11 053 019
Tempat Tanggal Lahir : Bitung, 23 November 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Jl. Arnold Sompotan Kec. Aertembaga Ling. IV
Riwayat Pendidikan
: SD GMIM 1 Imanuel Aertembaga (1999-2005)
: SMP Katholik Donbosco Bitung (2005-2008)
: SMA Negeri 1 Bitung (2008-2011)
Orang Tua
Nama Ayah : Frangky E.M. Wenas
Nama Ibu : Yane L. Kaunang
Alamat : Jl. Arnold Sompotan Kec. Aertembaga Ling. IV



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada TUHAN Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG”.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV program studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis, di Politeknik Negeri Manado. Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak menghadapi berbagai hambatan, akan tetapi ada pula bantuan dari dosen pembimbing, bimbingan dan motivasi yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Oleh karena itu disampaikan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan beserta seluruh karyawan serta mitra kerja PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong yang telah menerima saya dan membantu saya dalam pengumpulan data penyusunan Tugas Akhir. Trima kasih juga khususnya kepada :

1. Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, MT, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Bapak Willem G. Pomantow, SE. MSi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Agustinus Walansendow, SE, MSi, MM Selaku Ketua Panitia Magang
4. Diky E.W. Mundung, SE, MSi Selaku Sekertaris Panitia Magang
5. Ibu Dra. Margaretha Rundengan selaku Dosen Pembimbing Magang

6. Ibu Dr. Jufrina Mandulangi, SE, MSi, Selaku Selaku Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir
7. Ibu Iyam L. Dua, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir
8. Area Manager SCM PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong Bapak Bernhard Sapulete
9. Area Manager HR PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong Ibu Olga Mopeng
10. Ibu Rita Suprpto, Ibu Feibe Kalumata dan Bapak Gilbert Michael Pangalila, Selaku Bagian HR PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong
11. Seluruh mitra kerja PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong
12. Seluruh staf dosen dan staf Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
13. Mama, Papa, dan Adik, yang selalu memberikan semangat dan Doa
14. Kepada seluruh teman-teman Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis angkatan 2011.
15. Mama, Papa, dan Adik, yang selalu memberikan motivasi, inspirasi, Semangat dan Doa kepada penulis.
16. Seluruh keluarga tercinta, dan pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian Tugas Akhir yang telah membantu memberikan topangan doa dan dana.
17. My Beloved Angga Imanuel Mondoringin yang selalu memarahi, membantu, memberikan Semangat dan Doa.
18. Teman-teman tersayang ohfeibefeibe, angelgode, Gray Pongajouw, anggipudir, dede'deslia yang selalu memotivasi serta memberikan dorongan

bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik adanya.

Kiranya Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi Institusi Politeknik Negeri Manado bahkan bagi para pembaca sekalian. Terima kasih.

Manado, 24 Agustus 2015

Penulis

Fromel Priska Wenas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Tujuan Penelitian	7
1.5.2 Manfaat Penelitian	8

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen SDM	9
2.1.2 Pengertian Kerja.....	15
2.1.3 Jenis-Jenis Pekerjaan.....	15
2.2 Pengertian Motivasi	16
2.2.1 Teori-teori tentang Motivasi.....	17
2.2.2 Tujuan Motivasi.....	21
2.3 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	24
2.3.1 Faktor-Faktor Produktivitas.....	26
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	27
2.4 Tinjauan Pustaka	29

2.5 Kerangka Pikir	31
2.6 Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2 Jenis Data dan Sumber Data.....	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Instrument Penelitian	36
3.7 Metode Analisis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Perusahaan	40
4.1.2 Wilayah Kerja Perusahaan Geothermal Energy	45
4.1.3 Visi dan Misi PT Pertamina Geothermal Energy.....	49
4.1.4 Tata Nilai (6C) PT Pertamina.....	50
4.1.5 Fungsi Masing-Masing Bagian.....	51
4.1.6 Strategi Bisnis	56
4.1.7 Arti Logo Pertamina.....	58
4.1.8 Struktur Bagian HR.....	59
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Karakteristik Responden.....	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	60
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	62
4.2.5 Deskriptif Statistik Penelitian	63
4.2.6 Uji Validitas Instrument	64

4.2.7 Uji Rehabilitas Instrumen	66
4.2.8 Hasil Analisis Regresi Korelasi	67
4.2.9 Penguji Hipotesis Uji t	71
4.3 Pembahasan.....	71
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong	71

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbedaan Motivasi Eksternal dan Internal dalam lingkungan kerja...	22
Tabel 2	Karakteristik Responden Menurut Umur	62
Tabel 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4	Karakteristik responden berdasarkan tahun lama kerja karyawan.....	63
Tabel 5	Deskriptif Variabel Penelitian	64
Tabel 6	Uji validitas Variabel Motivasi (X)	66
Tabel 7	Uji validitas Variabel Produktivitas (Y)	67
Tabel 8	Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X)	68
Tabel 9	Uji Realibilitas Variabel Produktivitas (Y).....	68
Tabel 10	Model Summary Output Korelasi Dan Regresi Sederhana.....	70
Tabel 11	Coefficienst	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Skema Kerangka Pikir	31
Gambar 2	Perusahaan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong...	41
Gambar 3	Logo Pertamina	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2.** Jumlah tanggapan Responden Variabel (X) Motivasi
- Lampiran 3.** Jumlah tanggapan Responden Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 4.** Ganjil Variabel (X) Motivasi
- Lampiran 5.** Ganjil Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 6.** Genap Variabel (X) Motivasi
- Lampiran 7.** Genap Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 8.** Genap Ganjil Variabel (X) Motivasi dan (Y) Produktivitas kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sebagai lokomotif perekonomian bangsa Pertamina merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang energy meliputi minyak, gas, serta energy baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi.

Upaya perbaikan dan inovasi sesuai tuntutan kondisi global merupakan salah satu komitmen Pertamina dalam setiap kipranya menjalankan peran strategis dalam perekonomian nasional. Semangat terbarukan yang dicanangkan saat ini merupakan salah satu bukti komitmen Pertamina dalam menciptakan alternative baru dalam menyediakan sumber energi yang lebih efisien dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan dengan inisiatif dalam memanfaatkan sumber daya dan potensi yang di miliki untuk mendapatkan sumber energi baru disamping bisnis utama yang saat ini dijalankannya. Pertamina bergerak maju dengan mantap untuk mewujudkan visi perusahaan menjadi perusahaan energy nasional kelas dunia.

Mendukung visi tersebut, Pertamina menetapkan strategi jangka panjang perusahaan, yaitu “*Aggressive in upstream, profitable in downstream*”, dimana perusahaan berupaya untuk melakukan ekspansi bisnis hulu dan menjadikan bisnis sector hilir migas menjadi lebih efisien dan menguntungkan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui

standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (*Reskar R. 2001: 7*) :

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi–konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative.

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001:7 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan rendah.

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri.

Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama.

Herzberg mengemukakan teori dua factor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal. (*Koontz, 1990:123*)

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (*Griffin, 1998:259*).

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari

suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang minyak dan gas dengan misinya yaitu, mengoptimalkan operasional dan pengembangan energi geothermal yang berwawasan lingkungan, secara efektif, efisien, dan aman bagi pekerja dan masyarakat, untuk meningkatkan nilai tambah bagi stake holder, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Pertamina Geothermal Energy, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Tugas Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Tugas Akhir yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi karyawan (Eksternal atau Internal) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Energy.
2. Faktor yang manakah diantara motivasi eksternal dan internal yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Pertamina Geothermal Energy ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan (Eksternal dan Internal) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG.
2. Untuk mengetahui motivasi mana yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kerja karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “*manajemen* sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru-baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa

“*pekerjaan manajer adalah* untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber

daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer” Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen *management*, Richard L daft “(*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “ *management manajemen, Richard L daft (2003 : 6)*

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia.

Menurut *Nitisemito (1992:9)*, pengertian “*manajemen* adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut Newman dan Hodgetts (1998:4), *“Human Resources Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals”*.
“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu”

Sementara itu Dessler (1997:2) mengatakan, *“Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job”*. *“Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”* Dessler (1972:9)

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, *“proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”*.
Gary Desseler (2003 : 5)

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut *Henry Fayol (2010 :179)* bahwa semua “*manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian*” *Henry Fayol (2010:179)*

inilah tujuan fungsi manajemen menurut *Henry Frayol (2010 : 180)* :

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut *Cherrington(1995:11)*, fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. Performance Evaluation

Penilaian kerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kerja

yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kerja yang baik dan membuat penilaian kerja yang akurat.

3. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

4. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan

kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.2 Pengertian Kerja

kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energy untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dr. Franz Von Magnis didalam Anogara (2009: 11), pekerjaan adalah “ Kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel didalam Anogara (2009: 12) menambahkan bahwa, “Inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”.

2.1.3 Jenis- Jenis Pekerjaan

Ada beberapa jenis pekerja yaitu :

1. *Workaholic* yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja
2. *Workshy* yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan menjadi sesuatu yang menjijikan.

3. *Work Tolerant* yaitu orang yang bekerja sesedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimum dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan.

Menurut Benneth orientasi manusia dalam bekerja adalah sebagai berikut :

1. Orientasi Ekonomi (*Instrumental*) yaitu pekerja memandang pekerjaan dari sudut uang yang didapat.
2. Orientasi Sosial (*Relasional*) yaitu pekerjaan sebagai suatu lingkungan sosial yang didominasi oleh hubungan interpersonal/ loyalitas personal.
3. Orientasi psikologis (*personal*) yaitu pekerjaan mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya, Dr. May Smith di dalam Anogara (2009:12) menyatakan bahwa “Tujuan kerja adalah untuk hidup”. Dengan demikian, mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, berarti bekerja.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai berikut :

Menurut *As'Ad (1995 : 45)* mengatakan: “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”. Selain pengertian diatas motivasi juga memiliki arti lain seperti yang diungkapkan menurut Mc. Donald (dalam

Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa Motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*Feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

2.2.1 Teori-Teori Tentang Motivasi

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang

kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs)
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. *Koontz, (1990:121)*

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). *Koontz, (1990:123)*

3. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- 2) Existence Needs (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.
- 3) Relatedness Needs (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.
- 4) Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg. *Koontz, (1990:121)*

4. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. *Koontz, (1990:123)*

5. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. *Griffin, (1998:259)*.

6. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif. *Griffin, (1998 :260)*

2.2.2 Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

2. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel 1

Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja

Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1. Upah gaji yang baik dan layak 2. Kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan

	2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang
--	--

Sumber : William dan Devis (2000 :253)

Pada tabel diatas adalah pandangan dari *William dan Devis (2000 : 253)* yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari :

1. Motivasi Eksternal

- Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain.
- Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan prilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal

- Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
- Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan.

2.3 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul

dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut *Sugeng Budiono (2003:201)* produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. *Sugeng Budiono (2003:201)*

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “*produktivitas* adalah:

Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” *Sondang P.Siagian (2005:75)*

Menurut Komarudin, ”*produktivitas* pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini” *Komarudin,(1992:121)*

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli.

2.3.1 Faktor-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri

- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam

pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

2.4 Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini penulis mengambil beberapa review mengenai hasil penelitian yang relevan dengan penilaian kerja. Penulis mengambil materi-materi tersebut dari berbagai sumber seperti berikut ini :

Penelitian oleh *Ayuningtias Candradewi tahun 2011* dengan judul “*Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*”. Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah

“stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi”. *Candradewi (2011:52)*

Penelitian oleh *Ayuningtias Candradewi tahun 2011* dengan judul “*Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*”. Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah

“stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi”. *Candradewi (2011:52)*

Penelitian mirip dilakukan oleh *Hendrietta Putri tahun 2010* yang berjudul “*Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*”.

Menggunakan variabel penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan(X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y).

“Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah factor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”.

Henderietta Putri (2010:30)

Umi Kulsum tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”.

Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja. Hasil dari penelitian ini

“menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.” Umi Kulsum (2008:8)

Nizar Natsir (2005:45) dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar”. Hasil penelitian sebelumnya

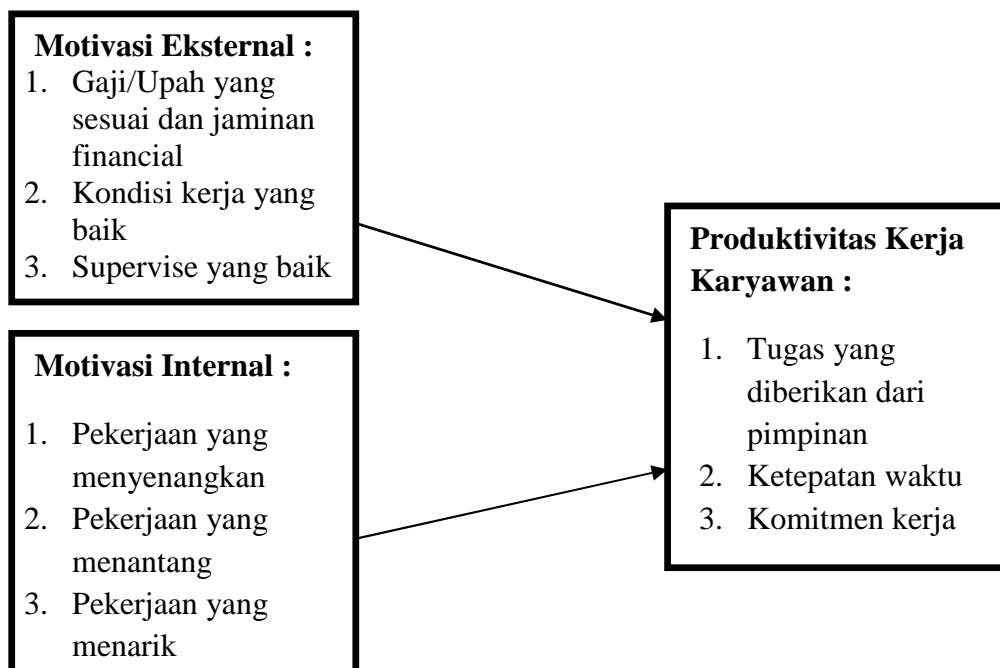
“menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai Pvalue dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, alasannya karena untuk motivasi memiliki nilai yang paling besar, jika dibandingkan dengan nilai untuk produktivitas kerja karyawan. *Nizar Natsir (2005:45)*

Reskar melakukan penelitian pada tahun 2001 dengan judul “*motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*”. hasil penelitian sebelumnya “ada juga menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas”. *Reskar (2001:56)*

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian beserta hubungan untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

Menurut gambar diatas, metode yang digunakan penulis untuk menilai produktivitas kerja karyawan digunakan adalah skala likert, yaitu suatu metode penilaian dengan sistem wawancara. Hal itu berkaitan erat dengan motivasi, dalam penelitian ini motivasi eksternal dan internal. Dimana motivasi eksternal meliputi Gaji, kondisi kerja, supervisi yang baik. Sedangkan motivasi internal meliputi pekerjaan yang menantang, menarik dan menyenangkan bagi individu tersebut. Dimana kedua bagian motivasi akan mempengaruhi kerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu apabila dikaitkan dengan teori, menunjukkan adanya suatu masalah antara teori dengan kenyataan. Masalah tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang tidak konsisten.

Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka berfikir dari motivasi (eksternal dan internal) dengan bagian-bagian yang ditunjukkan pada Gambar 1 dan pengaruhnya terhadap kerja/produktivitas karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pikir diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah Diduga motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis melakukan penelitian di PT. PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG yang berlokasi di jalan raya lansot No. 420 Tomohon, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah di peroleh. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Juli 2015

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam adalah sebagai berikut :

- 1) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kerja karyawan
- 2) Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti ; besarnya gaji karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah :

1. Data Primer

Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan Tugas Akhir ini.

2. Data Skunder

Ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan

3.3 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong yang berjumlah 100 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-40% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 35% dari jumlah populasi yakni 35 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah motivasi kerja. Motivasi karyawan dapat dilihat dari persepsi karyawan PT. PERTAMINA diwakili oleh indicator-indikator sebagai berikut :

1. Peraturan Perusahaan
2. Tepat waktu masuk kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri
5. Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja
6. Berusaha menjadi yang terbaik
7. Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran

8. Meningkatkan kualitas kerja

Produktivitas Kerja (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari persepsi dari karyawan PT.

PERTAMINA sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memelihara hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara team
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu

3.6 Instrument Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

1. Analisis kualitatif

Metode analisi yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis

menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban cukup setuju diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERTAMINA. Untuk menganalisis data ke dalam regresi

sederhana tersebut digunakan Microsoft exel 2007. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkerjakan dalam pembahasan hasil.

“Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dikutip dalam buku Walpole (1995 : 342)” dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel tidak bebas (dependen)

X = Variabel bebas (independen)

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\Sigma Y (\Sigma X^2) - \Sigma X \Sigma XY}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

1. Pengujian Hipotesis

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- a. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2007 : 41).
- b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong

Pada Gambar di bawah ini menggambarkan tentang sejarah singkat Perusahaan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.



Gambar 2. Perusahaan PT. Pertamina

Pada tanggal 23 November 2001 pemerintahan memberlakukan UU MIGAS No. 22/2001 tentang pengelolaan industry migas di Indonesia. UU ini membawa perubahan yang sangat besar bagi sektor migas, termasuk Pertamina. Pasca berlakunya UU tersebut Pertamina memiliki kedudukan yang sama dengan pelaku bisnis migas lainnya. Pada tanggal 17 September 2003 PERTAMINA berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero) dan melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 31/2003 diamanatkan untuk mengalihkan usaha geothermal yang selama ini dikelola oleh PT Pertamina untuk dialihkan kepada Anak Perusahaan paling lambat dua tahun setelah perserian terbentuk. Untuk itu PT Pertamina Geothermal Energy sebagai anak perusahaan yang mengolah kegiatan usaha dibidang geothermal.

PT Pertamina Geothermal Energy, anak perusahaan PT Pertamina (Persero), berdiri sejak tahun 2006 telah diamanatkan oleh pemerintah untuk mengembangkan 15 wilayah kerja Perusahaan Geothermal di Indonesia. Perusahaan yang menyediakan energy tanpa polusi ini, 90 % sahamnya dimiliki oleh PT Pertamina (Persero) dan 10% dimiliki oleh PT Pertamina Dana Ventura.

Era baru bagi energy Geothermal diawali dengan peresmian Lapangan Geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1983 dan diikuti dengan beroperasinya Pembangkit Listrik Tenaga Panasbumi (PLTP) Unit-1 30MW pada tanggal 7 Februari 1983 dan lima tahun kemudian 2 unit beroperasi Monoblok 2MW di daerah Sibayak-Brastagi sebagai Power Plant pertama pada Agustus 2001 PLTP pertama 20 MW beroperasi di daerah Lahendong.

Seiring dengan perjalanan waktu Pemerintah melalui Keppres No. 76/2000 mencabut Keppres terdahulu dan memberlakukan UU No. 27/2003 tentang geothermal, dimana PT Pertamina tidak lagi memiliki hak monopoli dalam perusahaan energi geothermal tetapi sampai dengan pelaku bisnis geothermal lainnya di Indonesia. Dalam mengimplementasikan undang-undang tersebut Pertamina telah mengembalikan 16 Wilayah kerja Perusahaan (WKP) Geothermal kepada Pemerintah dari 31 WKP yang diberikan untuk dikelola.

PT Pertamina memiliki hak pengelolaan atas 15 Wilayah Kerja Perusahaan (WKP) Geothermal dengan total potensi 8.480 MW setara dengan 4.392 MMBOE.

Dari 15 WKP tersebut, 10 WKP dikelola sendiri oleh PT PGE, yaitu (1) Kamojang : 200 MW, (2) Lahendong: 80 MW, (3) Sibayak: 12 MW, (4) Ulubelu, (5) Lumutbalai, (6) Hululais, (7) Kotamubagu, (8) Sungai Penuh dan (9) Iyang Argopuro dan (10) Karahabodas. Tiga area diantaranya telah memproduksi dengan total kapasitas 272 MW setara dengan 12.900 BOEPD. Sisanya yang dikelola bersama mitra memproduksi dengan total 922 MW.

Pertamina Geothermal dalam pengusahaannya selalu fokus kepada kegiatan untuk meningkatkan produksi di tempat daerah operasi (Kamojang, Lahendong, Sibayak, dan Ulubelu).

1. PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong

Potensi energy geothermal yang ada di Sulawesi Utara tersebar pada 3 (tiga) daerah Prospek, yaitu Lahendong, Lahendong Selatan (Tompasso) dan Kotamobagu. Prospek geothermal Lahendong memiliki cadangan terbukti 80 MW dan cadangan possible 150 MW. Sedangkan prospek Lahendong Selatan (Tompasso) dan Kotamobagu memiliki cadangan possible masing-masing 220 MW dan 285 MW.

Kegiatan penyelidikan sumberdaya panasbumi di Area Geothermal Lahendong dan sekitarnya sudah dilakukan sejak tahun 1982 – 1983, meliputi survey geosains terpadu yaitu geologi, geokimia dan geofisika. Sebagai tindak lanjut terhadap rekomendasi survey tersebut maka pada tanggal 28 Juli 1984 dilakukan pemboran sumur eksplorasi pertama, LHD – 1, di desa Lahendong. Hingga tahun 1987 telah

dibor sebanyak 7 sumur eksplorasi dan 9 sumur pengembangan guna memenuhi suplai uap ke PLTP Unit 1 (20MWe) yang beroperasi komersial pada tanggal 21 Agustus 2001. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan listrik di Sulawesi Utara sekitar 10 MW/tahun, maka PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong telah melaksanakan penambahan kapasitas pembangkit listrik, sehingga total pembangkitan menjadi 80 MW.

2. Sistem Suplai Uap Panas bumi

Sumur produksi berperan menyalurkan fluida panas bumi (air dan uap) yang tersimpan di reservoir ke permukaan. Fluida yang sudah ada di kepala sumur mengalir menuju manifold dan selanjutnya disalurkan melalui pipa dua fasa menuju separator produksi, yang berfungsi memisahkan air panas dari uap. Uap dari separator mengalir menuju scrubber agar menjadi lebih kering dan bersih. Uap kering ini disalurkan ke PLTP Lahendong untuk menggerakkan turbin dan selanjutnya memutar generator sehingga menghasilkan energi listrik. Uap panas dari turbin didinginkan melalui condenser dan cooling power, selanjutnya dipompakan ke cooling pond (Kolam Pendingin). Air Panas (Brine Water) dari separator dialirkan juga ke kolam pendingin, dan selanjutnya diinjeksikan kembali ke dalam reservoir melalui sumur reinjeksi.

3. Community Development

Sebagai realisasi peduli perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar proyek PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong melaksanakan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), dengan tujuan memandirikan usaha kecil dan pembinaan lingkungan untuk mendukung pembangunan nasional serta menciptakan iklim yang kondusif bagi kegiatan operasi Pertamina sehingga dapat mewujudkan tujuan nasional, yaitu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Program bina lingkungan dimaksudkan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat disekitar usaha Pertamina diantaranya dalam bentuk bantuan untuk :

- a. Bencana alam
- b. Pendidikan dan Pelatihan
- c. Kesehatan
- d. Prasarana dan Sarana Umum
- e. Sarana Ibadah

Sedangkan program kemitraan bertujuan untuk membantu usaha kecil agar menjadi tangguh dalam bentuk :

- a. Pinjaman untuk modal kerja dan atau membantu pembelian barang-barang modal dalam rangka meningkatkan produksi dan penjualan.

- b. Hibah untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, promosi dan hal-hal yang menyangkut peningkatan produktifitas mitra binaan serta untuk pengkajian / penelitian.

Secara umum semua program baik Program Kemitraan maupun Bina Lingkungan telah dianalisa dan dikoordinasikan dengan pihak pemerintah setempat dan telah berjalan dengan baik yang mempunyai arti dan dampak positif dari masyarakat sekitar daerah operasi Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.

4.1.2 Wilayah Kerja Perusahaan Geothermal Energy

PT Pertamina Geothermal Energy mengelola 15 wilayah kerja perusahaan, sembilan diantaranya dioperasikan sendiri oleh PT Pertamina Geothermal Energy, lima wilayah kerja perusahaan lainnya dikelola melalui Kontrak Operasi Bersama (KOB) dan satu wilayah kerja perusahaan dikelola melalui Joint Ventures (JV).

a). Sibayak

Area Sibayak terletak di Kabupaten Brastagi Sumatera Utara. Kapasitas PLTP terpasang saat ini total sebesar 12 MW yang terdiri dari 1 Unit Monoblok 2 MW serta 2 Unit PLTP 2x5 MW yang merupakan ESC (Energy Sales Contract) dengan PT PLN, sedangkan 10 MW merupakan SSC (Steam Sales Contract) dengan PT Dizamatra Powerindo. Peresmian proyek ini dilakukan oleh Presiden Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 11 Desember 2007 bersamaan dengan peresmian PLTP Kamojang Unit 4 dan Lahendong Unit 2.

b). Sungai Penuh

Proyek Sungai Penuh terletak di Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci – Jambi berada sekitar 45 km arah selatan Kota Sungai Penuh. Proyek ini diperkirakan menyimpan potensi panas bumi sebesar 80 MW. Saat ini masih dalam proses penyelesaian studi AMDAL, PT Pertamina Geothermal Energy menargetkan satu unit PLTP 55 MW yang siap dioperasikan secara komersial tahun 2012.

c). Lumut Balai

Proyek Lumut Balai terletak di Desa Panindayan, Kecamatan Semendo Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, terletak sekitar 108 km dari kota Baturaja. Kegiatan pemboran eksplorasi di Proyek yang berkapasitas 2x55 MW telah dimulai sejak tahun 2007, pada saat ini telah diselesaikan pemboran 2 sumur eksplorasi, sumur eksplorasi ke-3 dalam tahap pemboran. Dari kedua sumur yang sudah dilakukan pengujian, diperkirakan memiliki kapasitas 15 MW, PT Pertamina Geothermal Energy menargetkan dua Unit PLTP 2x55 MW akan beroperasi komersial pada tahun 2011.

d). Hululais

Proyek Hululais terletak di Kabupaten Lebong yang berjarak sekita 180 km dari kota Bengkulu. Proyek ini memiliki potensi kapasitas sebesar 300 MW. Proyek ini sangat dihandalkan untuk membantu mengatasi kekurangan kebutuhan energi listrik di wilayah Bengkulu dan sekitarnya. Kegiatan yang sedang dilaksanakan di

Proyek Hululais saat ini dalam tahap mempersiapkan infrastruktur dan persiapan pengeboran. PT Pertamina Geothermal Energy menargetkan dua Unit PLTP 2x55 MW akan beroperasi komersial pada tahun 2012.

e). Kotamobagu

Wilayah Proyek Kotamobagu terletak 250 km arah Selatan kota Manado, berada di dalam wilayah Kabupaten Bolaang Mangondow dan Minahasa Selatan Propinsi Sulawesi Utara. Proyek ini mempunyai potensi sebesar 280 MW, status kegiatan proyek saat ini tahap penyelesaian studi AMDAL. PT Pertamina Geothermal Energy menargetkan dua Unit PLTP 2x20 MW akan beroperasi komersial pada tahun 2012.

f). Lahendong

Area Lahendong terletak di Kota Tomohon Sulawesi Utara, Area Lahendong yang dioperasikan sejak tahun 2001 diawali dengan pengoperasian PLTP Unit-1 sebesar 20 MW. Pengembangan Unit PLTP berikutnya yang telah dirintis sejak tahun 2004 kini telah membuahkan hasil dengan telah dioperasikannya PLTP Unit 1, Unit 2, Unit 3 dan Unit 4 dengan pembangkit terpasang hingga tahun 2012 sebesar 80 MW.

g). Tompaso

Proyek Tompaso terletak di desa Tompaso, kurang lebih 15km disebelah Selatan Area Lokasi Lahendong. Kegiatan pemboran eksplorasi ndan eksploitasi telah dilaksanakan sejak Oktober 2008. Direncanakan didaerah ini akan dilaksanakan 8 sumur pemboran untuk mengoperasikan pembangkit berkapasitas 2x20 MW yaitu PLTP Unit 5 dan Unit 6, yang diharapkan akan beroperasi komersial ditahun 2012.

h). Kamojang

Area Kamojang pertama kali beroperasi pada tahun 1892. Total Kapasitas PLTP saat ini sebesar 200 MW terdiri atas PLTP Unit 1,2,3 total 140 MW yang dimiliki & dioperasikan oleh PLN serta PLTP Unit 4 sebesar 60 MW yang dimiliki & dioperasikan oleh PT PGE (total project). Keberhasilan Pertamina menyelesaikan proyek pengembangan PLTP Unit-4 60 MW secara total project telah mengangakat citra bisnis Pertamina yang selama ini terkesan hanya mampu bergerak di bidang pengembangan geothermal sisi huja saja. Saat ini telah dilakukan serangkaian survei dalam rangka penjajagan untuk pengembangan Area Kamojang lebih lanjut serta survei MEQ secara rutin untuk memonitor sistem reservoirnya.

i). Ulubelu

Ulubelu terletak di desa Pagaralam dan Muaradua yang berjarak 45 km dari kecamatan Talangpadang atau sekitar 125 km dari kota Bandar Lampung. Kegiatan

pemboran eksplorasi di Proyek yang berkapasitas 2x55 MW telah dimulai sejak tahun 2007. Hingga tahun 2012 telah beroperasi 2 Unit PLTP masing-masing 2x55 MW.

Pertamina Geothermal Energy dalam mengembangkan bisnisnya juga bekerjasama dengan mengelola Kontrak Operasi Bersama di beberapa daerah yaitu Gunung Salak 375 MW dikelola oleh Chervon Geothermal Salak, Darajat 260 MW dikelola oleh Chervon Geothermal Indonesia, Wayabg Windu 227 MW dikelola oleh Magma Nusantara Limited, Bedugul dikelola oleh Bali Energy Limited, Sarulla dikelola oleh Konsorsium Sarulla Operations Limited. Serta kerja sama melalui Joint Venture dengan PT Geo Dipa yang mengelola lapangan Dieng 60 MW dan lapangan Patuha.

4.1.3 Visi dan Misi

1. PT Pertamina (Persero)

Visi : Menjadi perusahaan energy nasional kelas dunia.

Misi : Menjalankan usaha minyak, gas, serta energy baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

2. PT Pertamina Geothermal Energy Area Geothermal Lahendong

Visi : Menjadikan Lahendong sebagai Area Bisnis Utama dan Operation Excellence Perusahaan

Misi : Mengoptimalkan Operasional dan Pengembangan Energy Geothermal yang berwawasan lingkungan, secara Efektif, Efisien dan Aman bagi Pekerja dan Masyarakat, untuk meningkatkan nilai tambah bagi stake holder.

4.1.4 Tata Nilai (6C) PT Pertamina :

a. Clean (Bersih)

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

b. Competitive (Kompetitif)

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, samendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

c. Confidents (Percaya Diri)

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pekopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.

d. Customer Focused (Fokus Pada Pelanggan)

Berorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikn pelayanan terbaik kepada pelanggan.

e. Commercial (Komersil)

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

f. Capable (Berkemampuan)

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki telenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun riset dan pengembangan.

4.1.5 Fungsi masing-masing bagian

a. SDM

- Merumuskan implementasi kebijakan, peraturan dan pedoman perusahaan terkait penanganan masalah SDM dan organisasi
- Merumuskan perencanaan pembinaan dan pengembangan SDM dan organisasi serta evaluasi terhadap kebutuhan tenaga kerja disesuaikan dengan tingkat kegiatan operasional
- Mengkoordinasikan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan fungsi-fungsi terkait dalam lingkungan unit usaha serta penanganan kontrak kerja samanya
- Mengkoordinasikan dengan fungsi terkait untuk penilaian kinerja, promosi, mutasi, reward dan punishment
- Melaksanakan kegiatan jasa layanan sumber daya manusia dan administrasi pekerja

- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan keahlian dengan berkoordinasi fungsi terkait baik di tingkat internal dan mitra kerja lainnya
- Merencanakan, menyusun RKAP serta mengawasi penggunaan anggaran biaya SDM
- Menyelenggarakan perencanaan, pemeliharaan kesehatan untuk kesejahteraan pekerja dan keluarga
- Menerapkan sistem manajemen mutu di unit kerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya

b. Humas

- Menerima pengaduan-pengaduan masyarakat sekitar lokasi PGE
- Mengurus masalah pembebasan tanah
- Menyusun acara untuk menjalin kerja sama dengan masyarakat sekitar lokasi
- Mengurus penyaluran CSR (kewajiban social perusahaan)
- Menangani dokumentasi setiap kegiatan
- Menerima dan memproses surat masuk dan proposal dari masyarakat
- Membuat pameran tentang potensi panas bumi baik di kota, kabupaten maupun propinsi

c. Logistic

- Mensupport fungsi user

- Menangani pengadaan barang dan jasa baik secara proses penunjukan langsung, semi lelang dan lelang
- Mengurus pengelolaan material
- Mengurus angkutan ringan dan berat

d. IT

- Menangani masalah teknologi didalam perusahaan
- Menjadi landasan dari berbagai aplikasi lain yang ada di dalam Perusahaan antara lain sistem operasi, basis data, network management dan lain-lain
- Menjadi Teknologi Informasi yang dipergunakan untuk berbagai urusan utilisasi sumber daya Perusahaan anantara lain sistem penggajian, sistem akuntansi & keuangan dan lain-lain.
- Menangani kebutuhan spesifikPerusahaan terutama yang berkaitan dengan proses penciptaan produk/jasa yang ditawarkan Perusahaan antara lain Aplikasi Properti, Aplikasi Forwarding dan Aplikasi Pergudangan.

e. Workshop dan Teknik Pemeliharaan

- Sipil : Memelihara dan menjaga infrastruktur diarea
- Mekanikal : Menjaga kehandalan mesin-mesin
- Elektrikal : Menjamin kehandalan listrik (genset, pompa-pompa reinjeksi, toraks, kompresor dan alat berat
- Bertanggung jawab terhadap fasilitas reinjeksi

f. Keuangan

- Penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan
- Monitoring pelaksanaan/realisasi penggunaan anggaran
- Evaluasi terhadap pelaksanaan untuk penyusunan RKAP tahun berikutnya

g. K3LL

- Memastikan kesehatan dan keselamatan dilokasi untuk berjalan baik
- Memastikan lingkungan diarea LHD tidak ada pencemaran
- Melakukan inspeksi terhadap seluruh peralatan yang ada dilokasi

h. Enjinering

- Merilis dan evaluasi anggaran biaya operasi dan investasi
- Monitoring 8 unit alat MEQ (alat pendeteksi gempa)
- Manivestasi area lahendong tompaso
- Reneval : Melakukan evaluasi dan perencanaan setiap pekerjaan diarea LHD terkait dengan penggunaan anggaran
- Reneval : Monitoring anggaran setiap periode tertentu (3 bulan sekali), serta membuat perencanaan anggaran untuk tahun depan

i. Ahli Geosains

- Bekerja terkait dengan semua hal yang berhubungan dengan kondisi dibawah permukaan tanah
- Bertanggung jawab terhadap kelangsungan produksi suatu lapangan Geothermal terkait dengan geologi, geofisika, geokimia

- Bertanggung jawab terhadap pengembangan lapangan Geothermal berkaitan dengan cadangan dan penentuan arah pemboran
- Monitoring beokimia (kimia fluida sumur dan kimia fluida manivestasi panas bumi permukaan) dalam rangka monitoring reservoir secara keseluruhan

j. Ahli Reservoir

- Monitoring perubahan reservoir terkait dengan perubahan karakteristik fluida. Antara lain : temperature, tekanan, produksi dari setiap sumur produksi
- Melakukan kajian dan monitoring reinjeksi disuatu lapangan Geothermal
- Melakukan simulasi dan modeling dalam rangka mengetahui atau monitor perubahan karakteristik reservoir untuk pemenuhan kontrak jangka panjang dengan konsumen uap

k. Operasi Produksi

- Memproduksi uap/menyuplai uap ke PLN 4x20 MW
- Melakukan pengujian sumur baru dan sumur esisting
- Melakukan parameter tekanan dan temperature
- Merawat semua fasilitas sumur produksi instrument control, fasilitas pendukung, pompa dan fasilitas lainnya
- Melakukan analisis kualitas fluida panas bumi

- Melakukan sampling fluida panas bumi

l. Proyek

- Pengadaan lahan WKPSDP seluas 106.250 Ha termasuk lahan/area yang direncanakan untuk cluster sampai scrubber yang terdiri dari 6 sumur produksi, jaringan pipa transmisi uap, WPS, logging juga portacamp area berikut sarana jalan
- Pengembangan sarana jalan dan penyiapan lahan
- Pengetesan sumur termasuk sampel fluida dan gas panas bumi dan analisisnya
- Pemboran

m. Sekuriti

- Menjaga, melindungi serta mengayomi keamanan dan ketertiban kepada personil dan material didalam lingkungan kerja
- Membantu perusahaan serta kepolisian untuk menciptakan rasa aman di lingkungan kerja

4.1.6 STRATEGI BISNIS SDM

1. Mengembangkan Corporate University sebagai 'vehicle' dalam :
 - Menyiapkan para Pemimpin Bisnis pada jenjang teknis, operasional, strategik dan visioner melalui pelaksanaan program kepemimpinan sebagai berikut:
 - Program Manajerial Mandatory untuk pekerja non-staf, madya dan utama.

- Program Pengembangan Kepemimpinan Operasional dan Strategik untuk Asistent Manager dan Manager
 - Program Succession Planning & Executive Coaching untuk penyiapan Pemimpin Strategik dan Visioner (Vice President dan Senior Vice President)
 - Mengembangkan Pekerja Muda dalam Program Early Development Program
 - Meningkatkan Kompetensi teknis seluruh pekerja berbasis Competency Management dalam rangka pencapaian Target Bisnis melalui Corporate University
2. Penerapan pola 'Single Grade' untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas Pekerja.
 3. Implementasikan Proses Bisnis SDM (HR Business Process) yang memperkuat peran fungsi HR sebagai Strategic Business Partner
 4. Menciptakan Hubungan Industrial yang produktif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja
 5. Optimalisasi Penggunaan Sistem Informasi SDM (HRIS) berbasis ERP untuk seluruh siklus pengelolaan SDM (HR Cycle)
 6. Memenuhi kebutuhan Pekerja Baru melalui Rekrutmen yang terintegrasi antara PT Pertamina (Persero) dan Anak Perusahaannya dalam rangka meningkatkan Employer Branding sebagai The Employer of Choice
 7. Memperkuat Budaya Kinerja Tinggi melalui intervensi yang sistematis dalam kegiatan Budaya dan Transformasi Pertamina

8. Meningkatkan Derajat Kesehatan Pekerja dan Lingkungan secara efektif dan efisien dengan menggunakan pendekatan Managed Care.

4.1.7 Arti dari Logo Pertamina



Gambar 3. Logo PT. Pertamina

Elemen logo membentuk huruf “P” yang secara keseluruhan merupakan representasi bentuk panah menggambarkan Pertamina yang bergerak maju dan progresif.

1. Warna- warna mencolok

Menunjukkan langkah besar yang diambil Pertamina dan aspirasi perusahaan akan masa depan yang lebih positif dan dinamis.

2. Warna Merah

Mencerminkan keuletan dan ketegasan serta keberanian dalam menghadapi berbagai macam kesulitan.

3. Warna Hijau

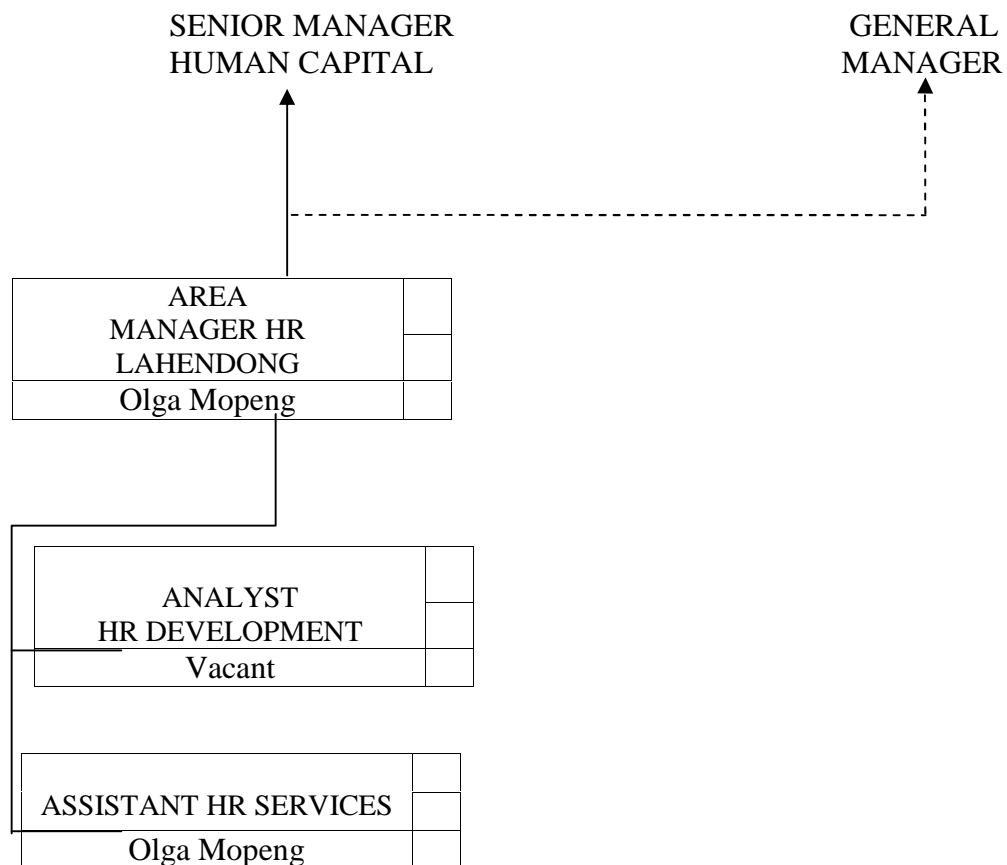
Mencerminkan sumber daya energy yang berwawasan lingkungan.

4. Warna Biru

Mencerminkan andal, dapat dipercaya dan bertanggung jawab.

4.1.8 STRUKTUR BAGIAN HR

Dibawah ini adalah truktur dari bagin HR PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.



4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 35 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan lamanya bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur	Tanggapan Responden	
	Orang	%
23 – 28	6	17.14
29 – 34	5	14.28
35 – 40	7	20
41 – 46	12	34.28
47 – 52	3	8.57
> 52	2	5.71
JUMLAH	35	100

Sumber : Hasil Pengelolahan Data 2015

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41 – 46 tahun yakni sebesar 34,28 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/mitra kerja PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong berumur 41 – 46 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-Laki	19	54.28
Perempuan	16	45.71
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Pengelolahan Data 2015

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni 19 orang sebesar 54,28%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/mitra kerja PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong adalah pria.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lama Kerja Karyawan

Karakteristik Responden Berdasarkan unit kerja dapat dilihat dari tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Karakteristik responden berdasarkan tahun lama kerja karyawan

Tahun	Tanggapan Responden	
	Orang	%
0 – 5	7	20
6 – 10	9	25.71
11 – 15	10	28.57
16 – 20	7	20
> 20	2	5.71
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, tahun lama kerja yang sangat banyak di PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong adalah pada tahun 11-15 yang berkisar 28,57%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/mitra kerja yang berada di PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong bekerja dari 11-15 tahun.

4.2.5 Deskriptif Statistik Penelitian

Dalam melakukan analisis maka terlebih dahulu variable-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variable. Data yang dikumpulkan dari 35 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas data analisis dari Microsoft Office Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan lewat tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Motivasi X</i>		<i>Produktivitas Y</i>	
Mean	46.28571429	Mean	23.14285714
Standard Error	1.031089355	Standard Error	0.515544678
Median	46	Median	23
Mode	46	Mode	23
Standard Deviation	6.100006888	Standard Deviation	3.050003444
Sample Variance	37.21008403	Sample Variance	9.302521008
Kurtosis	-0.433864222	Kurtosis	-0.433864222
Skewness	0.17299458	Skewness	0.17299458
Range	24	Range	12
Minimum	36	Minimum	18
Maximum	60	Maximum	30
Sum	1620	Sum	810
Count	35	Count	35

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Untuk penjelasan *deskriptif statistic* penelitian mengenai Variabel Motivasi dan variabel Produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskriptif Variabel Motivasi (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistic pada tabel 5 diperoleh nilai Maximum 60 dan Minimum 36 dengan nilai mean 46,28 dan Standard Deviation 6.10. Data-data

tersebut menggambarkan bahwa Motivasi memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

2. Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel 4 diperoleh nilai Maximum 30 dan Minimum 18 dengan nilai mean 23.14 dan Standard Deviation 3.05. Data-data tersebut menggambarkan bahwa Produktivitas Kerja pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

4.2.6 Uji Validitas Instrument

Adapun Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pertanyaan/ Pernyataan untuk memperoleh data juga dinyatakan valid. r hitung dapat diperoleh dari hasil korelasi *Motivasi* antara skor jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jumlah skor total jawaban responden.

1. Uji Validitas Instrumen Motivasi (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Motivasi (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji validitas Variabel Motivasi (X)

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
Butir 1	0.334	0.726	Valid
Butir 2	0.334	0.756	Valid
Butir 3	0.334	0.689	Valid
Butir 4	0.334	0.651	Valid
Butir 5	0.334	0.726	Valid
Butir 6	0.334	0.756	Valid
Butir 7	0.334	0.726	Valid
Butir 8	0.334	0.756	Valid
Butir 9	0.334	0.689	Valid
Butir 10	0.334	0.651	Valid
Butir 11	0.334	0.726	Valid
Butir 12	0.334	0.756	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas instrument Motivasi Kerja (X) ditentukan dengan melihat jumlah responden 35 responden sehingga di dapat nilai $> r$ hitung = 0,334. Jika hasil validitas berada di atas 0,334 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk ke dua belas instrumen pada variabel Motivasi kerja (X) diatas r hitung $> 0,334$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dua belas skor pertanyaan atau instrument pada variabel Motivasi Kerja (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Untuk jelasnya validitas Produktivitas (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 7
Uji validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
Butir 1	0.334	0.726	Valid
Butir 2	0.334	0.756	Valid
Butir 3	0.334	0.689	Valid
Butir 4	0.334	0.651	Valid
Butir 5	0.334	0.726	Valid
Butir 6	0.334	0.756	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas instrument Produktivitas Kerja (Y) ditentukan dengan melihat jumlah responden 35 responden sehingga di dapat nilai $> r$ hitung = 0,334. Jika hasil validitas berada di atas 0,334 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk ke enam instrumen pada variabel Produktivitas kerja (Y) diatas r hitung $> 0,334$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketujuh skor pertanyaan atau instrument pada variabel Produktivitas Kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.7 Uji Rehabilitas Instrumen

Untuk mengetahui koefisien realibilitas maka dilakukan dengan teknik belah dua yang dianalisis dengan menggunakan analisis data pada Microsoft office excel, untuk itu maka butir- butir instrument dibagi menjadi dua kelompok yaitu ganjil dan genap. Selanjutnya skor data disusun sendiri dan dicari korelasinya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

Tabel 8
Uji Realibilitas Variabel Motivasi(X)

	<i>Ganjil</i>	<i>Genap</i>
Ganjil	1	
Genap	0.979082	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa koefisien realibilitas variabel Motivasi menunjukkan angka 0.979 karena koefisien realibilitas adalah minimal 0.6 jadi Variabel Motivasi adalah realable.

Tabel 9
Uji Realibilitas Variabel Produktivitas(Y)

	<i>Ganjil</i>	<i>Genap</i>
Ganjil	1	
Genap	0.917668	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dilihat dari tabel 9 maka koefisien realibilitas variabel Produktivitas menunjukkan angka 0.917 dan diatas nilai koefisien reliabilitas minimal 0.6 jadi variabel Produktivitas adalah reliable dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

4.2.8 Hasil Analisis Regresi Korelasi

Kerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong dapat dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun faktor eksternal dari perusahaan

yang saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu di analisis hubungan antara variabel yang menjadi bagian dari penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 35 responden yaitu karyawan dari PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong diperoleh data dan tabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas data analisis Microsoft Office Excel. Rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi parsial terlampir.

Untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Hasil analisis antara variabel Motivasi (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

Hasil analisis korelasi dan regresi sederhana Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 10
Model Summary Output Korelasi Dan Regresi Sederhana
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Regression Statistics

Multiple R	0.868272404
R Square	0.753896968
Adjusted R Square	0.7464393
Standard Error	1.535823472
Observations	35

Sumber : Hasil pengolahan Data 2015

Tabel 11
Coefficient

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	7.379	1.589	4.643	5.248	4.146
X	0.378	0.037	10.054	1.413	0.301

Sumber : Hasil pengolahan Data 2015

▪ **Analisis Output**

Untuk penjelasan mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan seperti berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0.868$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.753$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $= 7.379 + 0.378X$

4.2.9 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara individu maupun bersama-sama. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial.

t-hitung pada penelitian ini adalah 10.054 sedangkan t-tabel bernilai 0.690. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Motivasi dengan t-hitung 10.054 lebih besar dari t-tabel 4.643 yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong.

4.3 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong

Dalam pembahasan ini menggunakan analisis deskriptif yaitu metode survey, metode survey adalah untuk memperoleh fakta yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

1. Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
2. Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh nizar natsir yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai P-value dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam teori dan penelitian sebelumnya hasil yang penulis dapat sama bahwa seorang karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya apabila diberikan motivasi.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana berdasarkan hasil observasi dan analisis membuktikan bahwa Motivasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ada di PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong. Nilai koefisien korelasi $r = 0,868$ menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan peningkatan Produktifitas Kerja pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,753$ menunjukkan bahwa variasi Produktifitas Kerja pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong

75,3 % dipengaruhi oleh Motivasi sedang sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini terlihat bahwa Motivasi masih perlu ditingkatkan dalam mencapai Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong.

Sedangkan untuk uji parsial Motivasi dengan *t hitung* lebih besar dari *t* tabel 10,054 yang berarti Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong secara signifikan. Dengan melihat hasil analisis maka Motivasi perlu ditingkatkan lagi untuk Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Geothermal Area Lahendong.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut

1. Motivasi dalam perusahaan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi karyawan.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi Eksternal (Upah Gaji yang sesuai dan jaminan financial, kondisi kerja yang baik, supervise yang baik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 75,3% kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Motivasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan Motivasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat. Karena dipengaruhi oleh lingkungan sekitar
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti sifat dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta
- Baccal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta : GM
- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2005(Ed.), *pengertian produktivitas*.
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.),
- Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam William. dan Devis. 2003(Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal*. Yogya penerbit: UGM
- Maulana, Sulastiana. 2009. *Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan*.
- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2*. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*.
- Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kerja Karyawan*.
- Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Dalam koontz. 1990(Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*.
- Reskar R. 2001. *motivasi terhadap kerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri*.
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.), *Mendefinisikan Manajemen*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat

- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Petter, Drucker. 2003(Ed.), *Mendefinisikan Manajemen dan Manajer*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*. Dalam manulung. 1982(Ed.), *Definisi Motivasi*. Jakarta : GM
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*. Dalam As'Ad. 1995(Ed.), *Definisi Motivasi*. Jakarta : GM
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*. Dalam Sarwoto. 1983(Ed.), *Definisi Motivasi*. Jakarta : GM
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Referensi Online: <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 13 Desember 2011
- Referensi Online: <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/>, diakses 14 Desember 2011
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), *Sumber data Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Timpe. 2003(Ed.), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja*. Bandung : Erlangga
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Viklund, Andreas. 2009. *Faktor yang mempengaruhi kerja Karyawan*. Dalam