

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PETANI PENYADAP PINUS

Eka Diah Kartiningrum<sup>1</sup>, Dwi Helynarti Syurandhari<sup>2</sup>, Irma Dhian Lestari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat STIKES Majapahit Mojokerto

<sup>2,3</sup>Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Majapahit Mojokerto

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between work motivation and work productivity in pine tapping farmers. This study used a cross-sectional design with a sample of pine tapper farmers consisting of 3 hamlets, namely Hamlet Krajan Banaran 39 respondents, Hamlet Ponggok Gebang 19 respondents, and Hamlet jajar 12 respondents, totaling 70 respondents. The results showed that there was a relationship between work motivation and work productivity on pine tapping farmers in Puru Trenggalek. All respondents with low motivation have low productivity while respondents with high work motivation have productivity at medium and high levels. So it can be concluded that the higher the motivation, the higher the work productivity of pine tapping farmers.

**Keywords:** motivation, productivity, farmers, tappers, pine.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada petani penyadap pinus. Penelitian ini menggunakan desain *crosssectional* dengan sampel petani penyadap pinus yaitu terdiri dari 3 dusun yaitu Dusun krajan banaran 39 responden, Dusun ponggok gebang 19 responden, dan Dusun jajar 12 responden, yang berjumlah 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Petani Penyadap Pinus di Puru Trenggalek. Seluruh responden dengan motivasi yang rendah memiliki produktivitas yang rendah sedangkan responden dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki produktivitas pada tingkat sedang dan tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja petani penyadap pinus.

**Kata Kunci:** motivasi, produktivitas, petani, penyadap, pinus.

### A. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang harus diperhatikan dimana saja salah satunya adalah tempat kerja. Secara perundang-undangan, pemerintah telah menetapkan peraturan terkait K3 bagi tenaga kerja di Indonesia salah satunya adalah Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Keselamatan Kerja, pada pasal 86 ayat 1a yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak atau memperoleh perlindungan K3. Industri informal di Indonesia merupakan salah satu sektor lapangan kerja yang menyerap banyak tenaga kerja. Tingginya jumlah penduduk yang bekerja disektor informal seharusnya diimbangi dengan meningkatnya perhatian akan K3, namun pada kenyataannya banyak industri informal yang ditemukan masih kurang memperhatikan aspek K3 (Sahardi, 2018).

Pembangunan Indonesia yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dilakukan secara berkesinambungan. Salah satunya adalah usaha pemanfaatan sumber daya alam yaitu kekayaan hasil hutan yang dapat dijadikan sarana untuk membuka lapangan pekerjaan guna memberikan nilai tambah terhadap pendapatan masyarakat. Hutan merupakan salah satu sumber kekayaan negara dan bangsa, baik ditinjau dari aspek ekonomi, sosial budaya dan lingkungan. Hingga saat ini masih banyak masyarakat yang sumber penghidupannya masih bergantung pada hutan, oleh karena itu kelangsungan dan kelestarian hutan sangat bergantung pada tindakan manusia dalam memanfaatkan sumber daya hutan tersebut. Salah satu hasil hutan yang memiliki permintaan dan nilai jual cukup tinggi yaitu pinus, pinus mempunyai potensi yang cukup besar dalam menunjang pembangunan karena kemampuannya yang majemuk sebagai sumber daya yang menguntungkan (Ts and Balkis, 2020).

Produksi getah pinus nasional pada tahun 2018 sebanyak 106.573,26 ton, dengan sebagian besar produksi berasal dari Pulau Jawa, 90.529,40 ton. Pada tahun 2019 sebanyak 113.132,95 ton, dengan sebagian besar dari pulau jawa, 91.026,43 ton. (BPS-*Statistic Indonesia*) Pada tahun 2020 belum diketahui data statistik produksi getah pinus, akan tetapi menurut perum perhutani (persero) target pendapatan di tahun 2020 menurun sekitar 3,4% dari tahun sebelumnya, dikarenakan wabah Covid-19 saat ini yang semestinya hasil produksi getah pinus semua diekspor ke China dan India tidak tercapai sebab didaerah tersebut masuk zona merah dan hitam (Kuncoro, 2021).

Petani penyadap pinus dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan getah dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja petani adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik akan mampu menyediakan getah pinus yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target oleh mandor perhutani dapat tercapai (Ts and Balkis, 2020).

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja petani, salah satunya adalah dengan motivasi atau dorongan kerja. Seorang petani yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas akan tercapai. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada petani agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu (Saleh and Utomo, 2018).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi petani penyadap pinus, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja. Dengan motivasi diharapkan setiap petani dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Petani yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas (Laksmiari, 2019).

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas petani penyadap pinus. Jika faktor tersebut tidak diperhatikan maka berpengaruh langsung terhadap proses penyadapan yang akhirnya

menyebabkan kualitas kerja dan produktivitas kerja akan menurun. oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja pihak manajemen perlu menerapkan kebijakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pekerja di sektor informal. Dengan kata lain jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijalankan dengan dengan baik akan memberikan motivasi yang baik bagi petani. Hal tersebut dikarenakan terjadinya keamanan dalam bekerja membuat pekerja dapat fokus dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Denik, Musadieq and Djudi, 2017).

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Rancang bangun yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang pengukurannya dilakukan pada satu waktu (Setyawan, 2017).

Hipotesis pada penelitian ini adalah  $H_1$  : Ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada petani penyadap pinus di Desa Puru Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah petani penyadap pinus yaitu terdiri dari 3 dusun yaitu Dusun krajan banaran 39 responden, Dusun ponggok gebang 19 responden, dan Dusun jajar 12 responden, yang berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Probability Sampling dengan metode *cluster random sampling*. Penetapan jumlah sampel penelitian yang digunakan didasarkan pada *Tabel Isaac dan Michael* dengan taraf signifikan 5%.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *tabel Isaac dan Michael* adalah 58 responden. Jadi, dari 3 dusun di desa puru kecamatan suruh kabupaten trenggalek yaitu Dusun krajan banaran, Dusun ponggok gebang dan Dusun jajar diambil 2 Dusun yaitu Dusun krajan banaran dan ponggok gebang yang berjumlah sebanyak 58 petani penyadap pinus.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Motivasi Kerja

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Petani Penyadap Pinus**

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	0	0
2	Sedang	34	58.6
3	Tinggi	24	41.4
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa Petani Penyadap Pinus di Desa Puru paling banyak memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang yaitu sebanyak 34 responden (58.6 %).

## 2. Produktivitas Kerja

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Petani Penyadap Pinus**

No.	Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	6	10.3
2	Sedang	27	46.6
3	Tinggi	25	43.1
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Petani Penyadap Pinus di Desa Puru paling banyak memiliki produktivitas kerja dengan kategori sedang yaitu sebanyak 27 responden (46.6%).

## 3. Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

**Tabel 3 Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Petani Penyadap Pinus**

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja						total	
	Rendah		Sedang		tinggi			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	5	8.6	0	0	0	0	5	8.6
Sedang	1	1.7	16	27.6	16	27.6	33	56.9
Tinggi	0	0	11	19.0	9	15.5	20	34.5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10.3</b>	<b>27</b>	<b>46.6</b>	<b>25</b>	<b>43.1</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja rendah, produktivitas kerja rendah sebanyak 5 responden (8.6%). Sedangkan responden dengan motivasi sedang, produktivitas kerja responden rendah sebanyak 1 responden (1.7%) produktivitas kerja responden sedang dan tinggi masing-masing sebanyak 16 responden (27.6%). Dan responden dengan motivasi kerja tinggi, produktivitas kerja responden sedang sebanyak 11 responden (19%) produktivitas kerja responden tinggi sebanyak 9 responden (15.5%).

## D. PEMBAHASAN

### 1. Motivasi kerja

Tidak ada responden dengan motivasi kerja rendah, responden dengan motivasi kerja kategori sedang sebanyak 34 responden (58%), dan responden dengan motivasi kerja kategori tinggi sebanyak 24 responden (41.4%).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu umur, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, dan kepuasan. Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto dalam jurnal (Munawirsyah, 2018) adalah Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

### 2. Produktivitas Kerja

responden dengan kategori produktivitas kerja rendah sebanyak 6 responden (10.3%), responden dengan kategori produktivitas kerja sedang sebanyak 27 responden (46%), dan responden dengan kategori produktivitas kerja tinggi sebanyak 25 responden (43.1%).

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sementara itu Ardana dkk menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah baranga/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja

### 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil tabulasi silang antara motivasi kerja dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa seluruh responden dengan motivasi yang rendah memiliki produktivitas yang rendah sedangkan responden dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki produktivitas pada tingkat sedang dan tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja petani penyadap pinus.

Hasil korelasi person menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja petani penyadap pinus.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja petani penyadap pinus adalah searah. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja petani penyadap pinus juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani penyadap pinus, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji korelasi person 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Wibowo (2019) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2019), jika motivasi kerja tinggi, maka akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja merupakan prioritas untuk membangun motivasi kerja yang kuat.

## E. PENUTUP

Motivasi Kerja Petani Penyadap Pinus di Puru Trenggalek menunjukkan data sebagian besar responden termasuk kedalam kategori sedang. Produktivitas Kerja Petani Penyadap Pinus di Puru Trenggalek menunjukkan data responden termasuk kedalam kategori sedang. Ada Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Petani Penyadap Pinus di Puru Trenggalek

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Anies (2018) *Seri Kesehatan Umum: penyakit akibat kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Anshori, M. and Iswati, S. (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press (1).
- Azwar (2020) *metode penelitian*. Jakarta: Pustaka pelajar.
- Barbara, L. (2020) *Systematic Review Dalam Kesehatan : Langkah Demi Langkah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Denik, K., Musadieg, M. A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 50 No. 5

September 2017. *Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.ac.id*. p. 6.

- Laksmiari, N. P. P. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), p. 54. doi: 10.23887/jjpe.v11i1.20066.
- Liana, W. (2020) 'Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang', *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), pp. 65–72. doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i01.25.
- Mertha Jaya, I. M. L. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Munawirsyah, Isnan. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 7.2 (2018): 33-39.
- Riyanto, S. and Hatmawan, A. A. (2020) *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Sahardi (2018) Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Informal, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), pp. 47–60. doi: 10.33059/jmk.v7i1.753.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setyawan, F. E. B. (2017) *Pengantar Metodologi Penelitian : (statistika praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Swarjana, I. ketut (2016) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi offset.