



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 507-518

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk

Rizhfa Amalia Rahmadani Salim^{1✉}, Nasywania Risfa Sahila², Sentot Imam Wahjono³

Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: nasywasahila2775@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi Linear berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan uji F variabel bebas (Motivasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas). Melalui pengujian koefisien korelasi (r) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan merupakan hubungan yang tinggi yaitu 99,9% dan Kebutuhan Fisik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur. Tbk.

Kata Kunci: *Motivasi, Produktivitas Kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation on Employee Work Productivity at PT Indofood Sukses Makmur Tbk. The population in this study were employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk with a total of 60 respondents. The method of data collection in this study was using questionnaires, interviews, observations and documentation. The data analysis method used descriptive methods and quantitative methods, namely multiple Linear Regression analysis which was used to measure the effect of Motivation on Employee Work Productivity at PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Based on the F test, the independent variable (Motivation) has a positive and significant effect on the dependent variable (Productivity). Through testing the correlation coefficient (r), it was obtained that the level of correlation or relationship between Motivation and Employee Work Productivity is a high relationship, namely 99.9% and Physical Needs are the most dominant variables influencing Employee Work Productivity at PT Indofood Sukses Makmur. Tbk.

Keywords: *Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti "menggerakkan" (to move). Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dari dalam diri individu. Motivasi sendiri menurut Stephen P. Robbins (2001 : 166) didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002 : 341). Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi, individu terhadap stimuli tersebut (Supriyono, 2003 : 329). Motivasi dalam Winardi (2001 : 2) merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dari beberapa definisi diatas, maka motivasi dimaknai sebagai dorongan yang didasari kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan pemotivasiandimaknai sebagai upaya untuk mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003: 208). Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk memengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan, serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia. Lalu di mana letak motivasi itu? Landy dan Becker (1987), dalam Stoner (2016: 134-135)

Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan manusia maka untuk memahami motivasi perlulah dipahami asumsi dasar motivasi. Stoner (1996: 134) mengatakan bahwa terdapat empat asumsi dasar motivasi.

- a. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
- b. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.
- c. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
- d. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Investasi pengusaha dapat menjadikan sektor industri makanan sebagai idaman kinerja yang positif.

Nilai dari investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sampai kuartal III-2016 sektor minuman dan makanan mencapai Rp 24 triliun, sedangkan Penanaman Modal Asing (PMA) telah mencapai sekitar US\$ 1,6 miliar (Hartarto, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya motivasi kerja untuk menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi pihak yang terkait. Dari teori hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, penelitian terdahulu yang diteliti pada Larasati dan Gilang (2016) serta penelitian terdahulu menurut Setiawan(2015) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho, Motivasi merupakan keinginan yang berasal dari diri seseorang, dalam melaksanakan sesuatu

kegiatan untuk keinginan tersendiri dalam keadaan sadar atau tidak sadar, motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang bisa menimbulkan individu atau beberapa orang tertentu bergerak melaksanakan kegiatan disebabkan agar memperoleh hasil dari keinginannya atau memperoleh puas terhadap aktivitasnya (Alwi dalam Wakhid, 2014). Motivasi akan memberikan dampak positif untuk kinerja karyawan, terutama pemberian motivasi pada organisasi yang bergerak di bidang pembuatan makanan/minuman sangat penting.

Dari teori hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti sebelumnya yang diteliti pada Saputra dkk(2016) serta penelitian terdahulu menurut Risqi dkk (2015) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian yang dilaksanakan dari Subakti(2013) mengemukakan mengenai kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2013:12) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dicapai (input) . produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 2015:22). Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencarian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 2014:3)

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing. Oleh karena itu, atasan atau pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi pada karyawan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan pada karyawannya. Fenomena yang terjadi pada PT Indofood Sukses Makmur. Tbk adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang lebih awal dan sebagainya.

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.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan besar yang terkenal di Indonesia. Perusahaan ini bererak di bidang pengelolaan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971 dan memiliki cabang hampir di semua kota besar di Indonesia dengan mencanangkan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan olahan bermutu, aman, dan halal untuk dikonsumsi. Aspek kesegaran, higienis, kandungan gizi, rasa, praktis, aman dan halal dikonsumsi senantiasa menjadi prioritas Indofood untuk menjamin mutu produk yang selalu prima. Salah satu tanda keberhasilan PT Indofood Sukses Makmur Tbk yaitu diperolehnya sertifikat sistem manajemen mutu ISO 9002 pada bulan Desember 1998, yang diserahkan di Jakarta pada tanggal 3 Maret 1999. Kemudian terjadi perubahan nama dari PT. Indofood Sukses Makmur menjadi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Huruf tambahan pada nama tersebut merupakan singkatan dari kata "Terbuka" yang sekaligus menunjukkan perusahaan ini telah go public.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji beberapa literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti, seperti makalah, buku, dan tulisan lainnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini biasanya dilakukan tanpa harus turun ke lapangan, melainkan melalui prosedur yang telah ditentukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi dokumentasi. Proses pengumpulan datanya meliputi catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, hasil penelitian dan sumber lainnya yang dikenal dengan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi ini melibatkan pengumpulan data dari dokumen atau arsip yang tersedia. Setelah data terkumpul, evaluasi dilakukan dengan metode deskriptif

yaitu dengan mendeskripsikan topik-topik yang relevan dengan budaya organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Umar (2012:274) Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

Douglas McGregor (1960, 1967) dalam Robbins (2016: 210-214) mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berbeda, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y. Pengendalian tersebut akan memengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya, selengkapnya terlihat dalam Tabel 5.1. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawannya dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok.

Teori X	Teori Y
Karyawan secara Inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.	Karyawan dapat memandang kerja, sama wajarnya seperti istirahat dan bermain.
Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau	Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit

diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.	pada sasaran.
Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.	Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahkan tanggung Jawab.
Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.	Kemampuan untuk mengambil keputusan Inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik manajemen.

Bila seorang karyawan bertipe X maka motivasi yang cocok adalah dengan mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer membuat bawahan merasa berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski orang pada dasarnya malas (Robbins, 2003: 211), McGregor menganut keyakinan bahwa pengandaian teori Y lebih sah daripada teori X.

Oleh karena itu, dia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

Mc Groger menawarkan teori X, Y asumsi tentang manusia. Teori X bertumpu pada asumsi: pada dasarnya orang orang malas bekerja dan kurang bertanggung jawab, lebih suka dipimpin daripada memimpin, kurang ambisius, dan tidak suka berubah. Sebaliknya teori bertumpu pada asumsi: orang mampu dan senang bekerja, senang menerima tanggung jawab, berpikir imajinatif dan kreatif, dan mampu mengawasi diri sendiri. Menurutnya teori Y lebih valid daripada teori X dan motivasi karyawan perlu dimaksimalisasikan dengan memberi para pekerja keterlibatan dan otonomi yang lebih besar.

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu berbeda. Sehingga salah satu tugas dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif. Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan

yang telah selesai Peningkatan produktivitas tidak menggambarkan sebab-sebab peningkatan tersebut. Peningkatan produktivitas bahan baku mungkin disebabkan oleh keterampilan yang semakin tinggi dari tenaga kerja atau oleh perusahaan yang lebih baik dan sebagainya. Demikian juga halnya produktivitas tenaga kerja, mungkin peningkatan tersebut diakibatkan oleh pemberian latihan atau oleh kenaikan tingkat upah dan lain sebagainya. Penyebab peningkatan produktivitas perlu diteliti, sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih lanjut.

Meningkatkan jumlah produksi tidak sendirinya memajukan kenaikan produktivitas, dengan bertambahnya produksi kata lain belum menggambarkan perusahaan semakin produktif. Bila masukan (input) meningkat dengan persentase yang lebih besar dari pada keluaran (output), berarti produktivitas perusahaan adalah menurun. Produktivitas yang lebih tinggi berarti hasil yang diperoleh lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, yakni bahan baku, waktu mesin dan tenaga kerja. Dengan kata lain jumlah yang sama dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

Menurut Kusriyanto (2009:2), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan Iperan serta tenaga kerja persatuan waktu. Artinya produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara satuan konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Menurut Malayu P. Hasibuan (2010:128) merupakan bahwa produktivitas perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Definisi ini mengartikan bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai seorang yang menyumbangkan senantiasa ingin kemampuannya agar bermanfaat bagi lingkungannya. diri dan Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2010:57) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Pengertian produktivitas tersebut mengartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Dengan demikian produktivitas adalah

kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin. Menurut Gomes (2010:159) bahwa inputs bisa mencakup biaya produksi (production costs) dan biaya peralatan (equipment costs). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan (earnings), market share, dan kerusakan (defects).

Produktivitas faktor tunggal adalah menunjukkan produktivitas dari satu faktor yang digunakan untuk menghasilkan output, sedangkan produktivitas faktor ganda (multi faktor) adalah menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor yang digunakan untuk menghasilkan output antara lain: modal dan tenaga kerja.

Berdasarkan variable Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indofood Sukses Makmur Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada rendahnya motivasi karyawan yang ada di perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disini dapat dilihat apabila perusahaan memberikan motivasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Setiap karyawan yang memiliki motivasi yang benar akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan sudah memiliki dorongan yang benar dalam bekerja. Rasa nyaman tersebut menyebabkan karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Nanda (2014), Larasati & Gilang (2014) dan Wika (2014). Yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kebutuhan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Faktor yang mempengaruhi Kebutuhan Fisik ialah terpenuhinya kebutuhan makan karyawan, terpenuhinya pakaian dan perlengkapan karyawan. Sesuai dengan pendapat Maslow yang menciptakan teori hirarki kebutuhan bahwa kebutuhan fisik dasar, dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian dan tempat

tinggal yang berguna untuk kelangsungan hidup mereka Penelitian yang dilakukan Ibrati Kartika Alimuddin (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (kebutuhan fisik dan rasa aman) terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui motivasi yang mana lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan metode kuantitatif dan kualitatif, analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji statistik uji T dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi (kebutuhan fisik) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah terpenuhinya kebutuhan keamanan karyawan dalam bekerja, terjaminnya keselamatan dan kesehatan karyawan karena adanya jamsostek atau BPJS yang disediakan perusahaan untuk karyawan, adanya fasilitas rumah dinas dan mobilisasi bagi karyawan yang memiliki jabatan tertentu. Sesuai dengan pendapat Maslow yang menciptakan teori hirarki mengatakan bahwa kebutuhan rasa aman adalah ketika aktivitas pemenuhan kebutuhan sudah terpenuhi, maka munculah kebutuhan lain yakni kebutuhan mencari rasa aman, kebutuhan akan rasa aman ini misalnya seperti lingkungan yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah adanya cuti yang diberikan kepada karyawan, adanya sistem kerja tim yang baik, dan kegiatan liburan dan rekreasi setiap tahunnya bagi semua karyawan agar hubungan antar karyawan semakin erat. Sesuai dengan pendapat Maslow yang menciptakan teori hirarki mengatakan bahwa kebutuhan sosial adalah seseorang memiliki kebutuhan untuk bergaul dengan masyarakat, dan kebutuhan untuk mencari hubungan yang bermakna. Dalam hal ini seseorang berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengan kedudukan sosialnya.
4. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah adanya bonus yang diberikan bagi

karyawan yang berprestasi, adanya promosi bagi setiap karyawan yang bekerja dengan baik. Sesuai dengan pendapat Maslow yang menciptakan teori hirarki mengatakan bahwa Penghargaan adalah sebuah kebutuhan agar orang lain mau menghargai dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya, pemuasan kebutuhan akan penghargaan, dapat menghasilkan perasaan percaya diri, prestige, kekuasaan, dan control.

5. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dikarenakan para karyawan yang merasa belum mencapai potensi yang maksimal, mereka masih harus bekerja lebih baik lagi agar produktivitas kerja semakin baik. Sesuai dengan pendapat Maslow yang menciptakan teori hirarki mengatakan bahwa Aktualisasi Diri adalah sebuah kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya.
6. Kebutuhan Fisik Dominan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel Motivasi yakni Kebutuhan Fisik adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja. Ini dikarenakan kebutuhan fisik sangat dibutuhkan karyawan, masih banyak karyawan yang belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti makan, pakaian, tempat tinggal, bahkan belum cukup untuk menafkahi keluarganya. Sehingga jika kebutuhan fisik terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal menyangkut hubungan antara motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri) terhadap Produktivitas Kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antara Motivasi (Kebutuhan Fisik) terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Faktor yang mempengaruhi Kebutuhan Fisik ialah terpenuhnya kebutuhan makan karyawan, terpenuhnya pakaian dan perlengkapan karyawan. Dimana Kebutuhan Fisik merupakan faktor yang dapat menentukan dalam Produktivitas Kerja karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kelanjutan perusahaan.
2. Hubungan antara Motivasi (Kebutuhan Rasa Aman) terhadap Produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh secara signifikan

terhadap Produktivitas Kerja. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah terpenuhinya kebutuhan keamanan karyawan dalam bekerja, terjaminnya keselamatan dan kesehatan karyawan karena adanya jamsostek atau BPJS yang disediakan perusahaan untuk karyawan, adanya 125 fasilitas rumah dinas dan mobilisasi bagi karyawan yang memiliki jabatan tertentu..

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, et al. (2019). Penerapan metode Copy The Master pada pembelajaran menulis teks argumentasi untuk meningkatkan kreativitas menulis mahasiswa. *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, dan Kesusastraan Indonesia*, 3(2).
- Akidah, I., & Mansyur, U. (2022). Strategi image streaming terhadap kemampuan menulis pada mahasiswa. *Jurnal Literasi*, 6(2), 406–413.
- Amalia, R. (2018). Penerapan strategi Copy The Master dalam meningkatkan keterampilan menulis puisi pada siswa kelas VIII.A SMP Negeri 3 Labakkang Kabupaten Pangkep. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Embiring, H. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Kusriyanto, A. (2009). *Produktivitas kerja: Konsep dan indikatornya*. Unika Soegijapranata Press.
- Lubis, S., & Sitepu, E. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. *Jurnal Prointegrita*, 8(3), 49–55.
- Marganingsih, M. (2022). Peningkatan keterampilan menulis cerpen melalui media teks lagu dengan metode latihan terbimbing. *Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra*, 6(6).
- Ningrum, M., & Rabiah, S. (2022). Model konstruktivistik terhadap peningkatan kemampuan menulis teks ceramah siswa. *Journal of Language and Literature*, 2(2), 180–187.
- Nurhayati. (2019). *Apresiasi prosa fiksi Indonesia* (Revisi). Jawa Tengah: Cakrawala Media.
- Nurjannah, A., & Suhara, A. M. (2019). Analisis penggunaan bahasa daerah dalam pembelajaran menulis cerpen di kelas IX SMPN 1 Cipatat. *Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)*, 2(2), 260.
- Pertiwi, S., & Kolen, K. V. (2020). Pengaruh media film terhadap keterampilan menulis narasi pada mata pelajaran Bahasa Indonesia pada siswa kelas V SD 02 Pagi Cipayung. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 4(1), 10–19.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi* (ed. Bahasa Indonesia). Prenhallindo.