

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar

Burnama Azhari,

(Biokewirausahaan, Universitas Muhammadiyah Enrekang)

Abstrak

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Makassar. 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

Abstrak : Burnama Azhari. Influence Motivation Against Employee Productivity PT Indofood Sukses Makmur Tbk in Makassar. The purpose of this study is to determine the effect of Motivation Against Employee Productivity PT Indofood Sukses Makmur Tbk. The population in this research is employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk with the number of respondents as many as 60 people. Methods in collecting data in this study is to use questionnaires, interviews, observation and documentation. Methods of data analysis using descriptive method and quantitative method that is with analysis Multiple Linear Regression used to measure the influence of Motivation Against Employee Productivity PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Based on the F test of independent variables (Motivation) positively and significantly affect the dependent variable (Productivity). Through correlation coefficient test (r) obtained that the correlation level or the relationship between the Motivation to Employee Productivity is a high relationship that is 99.9% and Physical Needs is the most dominant variable affecting Employee Work Productivity PT Indofood Sukses Makmur. Tbk.

Keywords: Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, 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 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.

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 manakan 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*.

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).

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. Berikut dapat dilihat ketercapaian target produktivitas adanya penurunan

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2011 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 kinerja karyawan rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama

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.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota organisasi secara biologis maupu psikologis berbeda pula. Oleh karena itu, atasan perlu mengetahui motivasi para karyawannya, sebab faktor-faktor motivasi ini akan memerlukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Rivai (2012:445) motivasi adalah seragkaiian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible*

yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisik) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu aktualisasi diri. Maslow (1994:84) dalam Sedermayanti (2012:234-235) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan

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 rohaniah.

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.

Sehubungan dengan motivasi karyawan PT Indofood Sukes Makmur. Tbk di Makassar masih tergolong rendah fenomena-fenomena yang terjadi saat ini adalah rendahnya motivasi karyawan yang diidentifikasi dari banyaknya keluhan karyawan khususnya mengenai gaji yang diterimanya belum sesuai dengan kebutuhan, keamanan dalam bekerja belum sepenuhnya terjamin, kebutuhan sosialisasi juga belum terpenuhi karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pemberian penghargaan tidak diberlakukan pada semua karyawan termasuk pekerja lepas harian yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, begitu pula kebutuhan akan aktualisasi diri juga belum terpenuhi, karena karyawan tidak semuanya diberikan kesempatan mengembangkan diri dimana masih didominasi sistem kekerabatan dan pertemanan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movore*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah “proses-proses psikologis memintah, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarahkan pada tujuan. (Kinicki, 2013:248)

Gitosudarmo dan Sutrisno (2015:115), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan dalam Sutrisno (2015:117), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sma, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam dari karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, *et. al.*,2014:94)

Robbins (2013:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2016:94) mengemukakan bahwa “*Work motivation sidefined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”(Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja)

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Imam Ghazali, 2015:126).

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggungjawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai

Thoah (2013:57) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan) dari batasan diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan.

Sebelum sampai pada motivasi, maka penulis terlebih dahulu akan menjelaskan kata “motiv” terlebih dahulu, karena kata “motiv” muncul terlebih dahulu sebelum kata “motivasi”. Kedua hak tersebut merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motiv dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapan, dan kesiagaan). Yang berawal dari kata “motiv” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif pada saat-saat tertentu terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak.

Teori Motivasi

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku (Gibson, *et, al* 2013:95).

1) Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hieratchy*)

Inti teori Maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisik dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- (a) Fisik : Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- (b) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
- (c) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta : Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
- (d) Harga diri (*esteem*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain
- (e) Perwujudan diri (*self actualization*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi

2) Teori ERG Aldelfer

Clayton P. Aldelfer mengemukakan teori-teorinya dengan nama ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

- (a) *Existence* (Keberadaan) : merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- (b) *Relatedness* (Kekerabatan) : merupakan keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain.
- (c) *Growth* (Pertumbuhan) : kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi (Sutrisno, 2009:148)

Produktivitas Kerja

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, 2010:3)

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, 2012:12) 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, 2013:22)

Menurut *Sugeng Budiono (2015:201)* produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian Fisiologi 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 (2015:201)*.

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: 27 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 (2014:75)*

Menurut Anoraga dan Suryati (2012 : 119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofi ,produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang mendorong untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikir bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

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

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi 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 tehnik 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.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri), dan produktivitas kerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan realibilitas.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam membantu penulisan ini, maka penelitian akan dilaksanakan di Jln Kima 10, Kav A-3, Kawasan KIMA Biringkanaya, Daya Makassar, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 (dua) bulan, mulai dari bulan Maret hingga April 2017.

Metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung obyek penelitian
 - b) Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan pimpinan atau staf yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas
 - c) Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari arsip-arsip tertulis yang dikeluarkan oleh perusahaan atau instansi lain yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas
 - d) Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden atau narasumber.
- a) **Uji Realibilitas**

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benarbenar tepat untuk mengukur objek (instrumen) yang diukur. Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2012). Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari *product moment korelation* (r -hitung) > 0.3 Sugiyono (2012).

b) **Uji Realibilitas**

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2012). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasanya digunakan sebuah variabelsi yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.60 (Iskandar dan Rafiki,2014). Semakin dekat *Croanbach's Alpha* pada nilai 1.0

1. Metode Analisis Data

Data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi berganda adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperang sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2012:277) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e \dots \dots \dots$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi (kebutuhan fisik)

X₂ = Motivasi (kebutuhan rasa aman)

X₃ = Motivasi (kebutuhan sosial)

X₄ = Motivasi (kebutuhan penghargaan)

X_5 = Motivasi (kebutuhan aktualisasi diri)

a = Nilai konstan atau tetap, yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 sama dengan nol

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Kebutuhan fisik)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kebutuhan rasa aman)

b_3 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kebutuhan sosial)

b_4 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kebutuhan penghargaan)

b_5 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kebutuhan aktualisasi diri)

e = *error* / variabel pengganggu

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) dengan responden (Karyawan dan staf PT Indofood Sukses Makmur Tbk Makassar)

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) dengan responden (Guru, Staf dan Siswa sekolah SMK Negeri 1 Labakkang)

Uji Hipotesis adalah proses pengembalian keputusan dimana penelitian mengevaluasi hasil penelitian terhadap apa yang ingin dicapai sebelumnya. Misalnya, kita ingin menerapkan program baru dalam pelajaran membaca. Pada rencana penelitian dikemukakan hipotesis penelitian yang memprediksi perbedaan skor siswa yang menjalani program baru tadi dengan program lama, dan hipotesis nol, yang memprediksi skor kedua kelompok tidak akan berbeda.

Setelah data dihitung *mean* dan standar deviasinya dan hasilnya menunjukkan skor siswa dengan program baru lebih tinggi yang mengikuti program lama, maka hipotesis penelitian diterima dan hhipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa program baru tersebut efektif untuk diterapkan pada program membaca. Intinya, pengujianhipotesis adalah proses evaluasi hipotesis nol, apakah diterima atau ditolak

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2014:84). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

H_a : Variabel-variabel bebas (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2014:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Serempak (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2014:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2015:55) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerapkan variasi variabel Dependen.

Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

Untuk interpretasi hasil uji ialah sebagai berikut, misal nilai Adjusted R Square 0,598 atau ,598 dengan variabel indenpenden misalkan X1, X2 dan X3 dan dependen Y maka dibaca, Kontribusi X1, X2, X3, dalam menjelaskan variabel Y ialah 59,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji..

Hasil Pembahasan

1. Visi, Misi PT Indofood Tbk

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. pun turut memperhatikan pemasaran produk sehingga memungkinkan perusahaan untuk semakin berkembang. Berbagai cara kegiatan promosi dilakukan, seperti *advertising* (periklanan) baik itu di media cetak maupun media elektronik dan papan-papan reklame. Sedangkan kegiatan *sales promotion* meliputi pembagian hadiah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui undian-undian berhadiah.

Pemasaran mi instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bandung dibagi kedalam dua wilayah pemasaran. Wilayah pemasaran I meliputi Bandung, Purwakarta, dan Sukabumi. Sedangkan untuk wilayah pemasaran II meliputi Tasikmalaya, Garut, Cirebon, dan Jati Barang.

Tujuan didirikannya PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bandung adalah (1) memperluas bidang usaha secara terus menerus melalui bidang usaha internal maupun pengembangan usaha strategis; (2) mengurangi biaya transportasi; (3) selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan; (4) mensuplai daerah lain yang selalu kekurangan persediaan barang; dan (5) berperan serta dalam pelestarian lingkungan hidup dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Visi dan misi yang ditunjukkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. adalah realistik, spesifik, dan meyakinkan yang merupakan penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

Visi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. adalah “Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan”.

Misi yang ingin dicapai oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. adalah “Menjadi perusahaan transnasional yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri makanan”.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk berjumlah 60 orang. Dalam deskripsi ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk mempresentasikan data hasil penelitian, dimana responden diminta untuk mengisi latar belakang mereka tanpa keharusan untuk menyebutkan nama. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi hambatan psikologis dalam memberikan jawaban dan informasi yang lengkap, jujur dan akurat.

Tabel 4
Kelompok Umur Responden

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jum	%
1	Kurang dari 30	17	28,33
2	31 – 40	21	35
3	41 – 50	14	23,33
4	Lebih dari 50	8	13.33

Jumlah	60	100
--------	----	-----

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 tentang kelompok umur, data di atas menunjukkan usia responden paling dominan adalah dari 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan masih memiliki usia yang cukup mudah sehingga dapat memberikan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan.

Untuk mengetahui karakteristik nasabah berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 5 berikut ini:

Tabel 5
Jenis Kelamin Responden

No	JK	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	39	65%
2	Perempuan	21	35%
Jumlah		60	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan table 5 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin laki-laki, walaupun memiliki nasabah yang dominan laki-laki akan tetapi persoalan jenis kelamin bukanlah alasan untuk memberikan produktivitas yang baik terhadap perusahaan.

Untuk mengetahui karakteristik nasabah berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	Starata 2	7	6,25
2	Strata 1	31	56,25
3	Diploma 3	11	21,18
4	SMA	5	15,62
Jumlah		60	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan table 6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagian besar berpendidikan strata 1 (S1) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk sangat memadai. Dengan tingkat pendidikan yang memadai di harapkan memberikan produktivitas yang tinggi. Namun demikian, disadari pula bahwa tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial (Uji T), uji

hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis determinasi (R^2). Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

1. Uji Parsial (T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sementara secara parsial pengaruh dari kelima variabel independen tersebut terhadap Produktivitas Kerja:

Tabel 20
Hasil Perhitungan Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	.281	.130		
Kebutuhan Fisik	.717	.025	.576	28.436	.000
Rasa Aman	.259	.022	.217	11.864	.000
Kebutuhan Sosial	.191	.037	.158	5.189	.000
Penghargaan	.112	.020	.093	5.466	.000
Aktualisasi Diri	-.048	.015	-.026	-3.311	.002

a. Dependent Variable:
Produktivitas

sumber : Output SPSS
16.0 2021

Pengaruh dari masing – masing variabel Metode Pembelajaran dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Metode Pembelajaran dan Motivasi Belajar dan Hasil Belajar mempunyai arah yang positif.

a) Pengaruh Kebutuhan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji T (parsial) antara variabel Kebutuhan Fisik terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 28,436, nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel Kebutuhan Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

Ho : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kebutuhan Fisik terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak

b) Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji T (parsial) antara variabel Kebutuhan Rasa Aman terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 11,864, nilai koefisien regresi sebesar 0,217 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

Ho : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Rasa Aman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kebutuhan Rasa Aman terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak

c) Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji T (parsial) antara variabel Kebutuhan Sosial terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 5,189, nilai koefisien regresi sebesar 0,158 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

H_o : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H_a : Variabel Motivasi yaitu Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kebutuhan Sosial terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.

d) Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji T (parsial) antara variabel Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 5,466, nilai koefisien regresi sebesar 0,093 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

H_o : Variabel Motivasi yaitu Penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H_a : Variabel Motivasi yaitu Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak

e) Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji T (parsial) antara variabel Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar -3,311, nilai koefisien regresi sebesar -0,026 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

H_o : Variabel Motivasi yaitu Aktualisasi Diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H_a : Variabel Motivasi yaitu Aktualisasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak

f) Pengaruh yang Dominan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel Motivasi yakni Kebutuhan Fisik adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja, karena nilai T hitung lebih tinggi dibanding variabel lain, dapat di lihat nilai T hitung sebesar 28,436, maka variabel Kebutuhan Fisik dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja. Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

H_a : Diduga variabel Motivasi kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan fisik.

Berdasarkan hasil uji diatas disimpulkan bahwa variabel motivasi yaitu Kebutuhan Fisik lebih dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_a dapat diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014:84).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependennya. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 21 berikut

Tabel 21
Hasil Perhitungan Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model	S.S	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	784.947	5	156.989	1.299E4	.000 ^a
Residual	.653	54	.012		
Total	785.600	59			

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Rasa Aman, Penghargaan, Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Sosial

Hasil uji simultan yang ditampilkan pada tabel 21 menunjukkan bahwa dari tabel uji ANOVA atau F test, didapatkan angka signifikan (*Sig*) (0,000) yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) secara berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Angka Fhitung sebesar 1.299 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah antara Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat.

Mengacu pada hipotesis yang ada bahwa:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan seberapa sebuah model dalam menerapkan variasi variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut tabel 22 hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 22
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.914 ^a	.836	.825	1.103

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Rasa Aman, Penghargaan, Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Sosial
Sumber : Output SPSS 16.0 2021

Dari tabel 22 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang dihasilkan variabel Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) adalah 0,999. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel Motivasi (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan sebesar 99% sedangkan sisanya 1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pembahasan

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 Ibriati Kartika Alimuddin (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”. 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.

Penelitian yang dilakukan Ayuningtias Candradewi (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh rasa aman dan aktualisasi diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trijaya Pratama Futures di Bandung” menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (Rasa Aman dan Aktualisasi Diri) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rasa Aman dan Aktualisasi Diri terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan variabel X1 (Rasa Aman) dan X2 (Aktualisasi Diri) sedangkan variabel Y (Produktivitas). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode korelasi dengan uji statistik yang digunakan uji T dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rasa Aman dan Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Semakin tinggi Rasa Aman maka Produktivitas kerja semakin baik, dan semakin tinggi Aktualisasi Diri, maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

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.

Indrarini (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Penghargaan Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang” tujuan penelitian ini

adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh Kebutuhan Sosial dan Penghargaan terhadap Kinerja dosen akademi swasta, menganalisis pengaruh Kebutuhan Sosial dan Penghargaan terhadap Kinerja dosen akademi swasta, dan menganalisis pengaruh secara simultan Kebutuhan Sosial dan Penghargaan terhadap Kinerja dosen swasta. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas data, uji linieritas. Uji hipotesis yaitu analisis regresi tunggal dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen swasta, dapat ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,175$ yang berarti bahwa kontribusi Kebutuhan Sosial kerja terhadap Kinerja dosen swasta sebesar 17%, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kebutuhan Sosial dosen maka kinerjanya semakin tinggi, begitupun sebaliknya Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja dosen swasta, dapat ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,414$ yang berarti bahwa kontribusi Penghargaan terhadap Produktivitas kinerja dosen akademi swasta sebesar 41,4%, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Penghargaan yang diberikan karyawan, maka akan semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah penghargaan yang diberikan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja dosen akademi swasta.

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, prestise, kekuasaan, dan kontrol.

Aan Purnomo (2014) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. metode yang digunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Uji reliabilitas dan uji validitas menggunakan teknik analisis deskriptif, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji T dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai dari hasil uji T hitung sebesar 5,557 dengan signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai dari uji T hitung sebesar 3,428 dengan signifikansi 0,001. Berarti semakin baik penghargaan dan lingkungan kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

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.

Reska (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Cipta Mandiri di Magelang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan nilai X (Aktualisasi Diri), dan Y (Kinerja Karyawan). penelitian ini menyimpulkan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

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.

Sesuai dengan penelitian Umi Kulsum (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah 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 produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini “menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat, namun sebaliknya jika motivasi menurun maka produktivitas kerja akan menurun. Dalam penelitian ini kebutuhan fisik lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Keimpulan

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 terpenuhinya kebutuhan makan karyawan, terpenuhinya 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 fasilitas rumah dinas dan mobilisasi bagi karyawan yang memiliki jabatan tertentu.
3. Hubungan antara Motivasi (Kebutuhan Sosial) terhadap Produktivitas. 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.
4. Hubungan antara Motivasi (Penghargaan) terhadap Produktivitas. 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.
5. Hubungan antara Motivasi (Aktualisasi Diri) terhadap Produktivitas. 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.
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.

A. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi Perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk untuk menjadi masukan antara lain sebagai berikut:

1. Disarankan agar perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk memperhatikan kebutuhan fisik karyawan, seperti makan, pakaian dan tempat tinggal, dengan cara memberikan gaji yang baik dan fasilitas yang lengkap agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
2. Disarankan agar perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk, meningkatkan keamanan, dan menjamin keamanan karyawan dengan cara memberikan memberikan fasilitas jamsostek, BPJS dan sebagainya agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
3. Disarankan agar perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk memperhatikan kebutuhan sosial karyawan dengan cara memberikan cuti kepada karyawan setiap bulan, agar mereka tetap memiliki waktu bersama keluarga dan kerabatnya, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan
4. Disarankan agar perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk memberikan penghargaan kepada karyawan, dengan cara memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, memberikan jabatan yang baik kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan akan meningkat
5. Disarankan agar perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk dapat meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan, agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2013. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Alex, S, Nitisemito, (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Graha Indonesia. Jakarta
- Almigo, Nuzsep, 2014. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan, *Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma*, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Ambar, Teguh Susistiyani. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ardana, Komang; Wayan Mujiati, Wayan Mudiarta Utama. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arep, Ishak , Hendri Tanjung, 2013, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Candradewi, Ayuningtyas. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trijaya Pratama Futures di Bandung*. Tesis Penelitian: Bandung
- Carray. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sondang, P.Siagian. 2010 (Ed.), pengertian produktivitas (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com> / 2008 / 11 / faktor-faktor-yang - mempengaruhi. html, diakses 28 Sept. 2012)*
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2012. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 2012 (Ed.), pengertian produktivitas dan factor-faktor yang mempengaruhi. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2013)*
- Damayanti, Retno. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. tesis Penelitian. Semarang
- Gary, Dessler. 2013. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks
- Gibson. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Gie, The Liang, 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*. Erlangga: Jakarta
- Gitosudarmo, Sutrisno. 2015. *Manajemen SDM Mengelola Waktu*. Edisi Pertama. PT Gramedia. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE
- Hardiana, Dwi. 2014. *Hubungan Rasa Aman Terhadap Kinerja Karyawan di PT ASP CABANG Sumatera Selatan*. Skripsi Penelitian. Palembang
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Strategi*. Jilid Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam Ghozali, 2015. *Manajemen Resiko (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Alfabeta. Bandung
- Indrarini. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang*. Tesis Penelitian. Semarang
- J. McCormick, Ernest. 2013. *Memperkuat Daya Kemampuan*. Edisi Kedua. Gunung Jati. Jakarta
- Janseen, Hasibuan Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Kartika, Alimuddin, Ibriati. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Tesis Penelitian. Makassar
- Kinicki, 2013. *Motivasi Karyawan*. Jilid Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Kulsum, Umi. 2016. *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. Tesis Penelitian. Malang
- Kreitner, Kinicki, 2014. *The Gower Handbook Of Management*. Edisi Kedua. PT Transito Asri Media. Jakarta
- Mangkunegara. 2016. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jilid Pertama. Forum Sahabat. Jakarta
- Mangkunegara AP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Rosdakarya
- Mathis Robert I, & Jackson H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mikander. 2013. *Pengaruh Penghargaan Diri Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aksara di Malang*. Tesis Penelitian. Malang
- Munandar A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. UI Press
- Notoatmojo. Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Purnomo, Aan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga*. Skripsi Penelitian. Purbalingga
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Skripsi diterbitkan. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Reska. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Cipta Mandiri di Magelang*. Tesis Penelitian. Magelang
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto. 2015. *Produktivitas, Produktivity*. Jilid Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten. PT Intan Sejati
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jakson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat,.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Indonesia. Yogyakarta
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2012. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas. 2008. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Walpole, Ronal E. 2012. *Pengantar Statistika*. Edisi ketiga. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta