

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG PALOPO

Adil, Sapar, Jumawan Jasman
Universitas Muhammadiyah Palopo
adilbasiradil@gmail.com

Abstract:

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi dengan variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo dan untuk mengetahui variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 92 orang responden yang merupakan karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan dengan hasil uji t masing-masing variabel memiliki signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi yang positif untuk masing-masing variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana diketahui bahwa variabel kebutuhan fisiologi adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: : Kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri dan produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Semua karyawan apabila dilihat dari kenyataannya ternyata belum semuanya mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Hal semacam ini terjadi karena suatu organisasi biasanya terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan berbeda satu sama lainnya, dan mempunyai tujuan yang kadang-kadang berbeda dengan tujuan organisasi. Ditinjau dari sudut organisasi, orang adalah sumberdaya yang dinamis, bukan sumber daya statis seperti tanah dan modal. Oranglah yang membuat barangbarang dan jasa bernilai bagi suatu bangsa dan hasilnya bernilai menentukan kesejahteraan dan taraf hidup tinggi yang akan meningkatkan rasa senang, puas, dan mampu memberikan motivasi dan kemampuan kerja yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam mengorganisir karyawan, dimana faktor-faktor penentu yang sekiranya dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan mereka dalam memenuhi target yang ditetapkan juga harus diperhatikan, dengan demikian hal tersebut sudah menyentuh aspek yang relevan dengan teknik yang dipergunakan dalam mempengaruhi perilaku individu.

Meskipun kesempatan yang diberikan organisasi atau lembaga seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan dan kemauan kerjanya guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal, tidak selalu dimanfaatkan oleh para karyawan dengan sebaik-baiknya karena tidak setiap karyawan memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas tersebut. Tidak termotivasinya

karyawan tersebut bukan hanya karena kesalahan karyawan tetapi bisa disebabkan oleh kebijakan atasan yang kurang adil, kurang membagi prestasi dan lain-lain. Pimpinan dapat saja memaksakan karyawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan, akan tetapi sifat memaksa ini akan bersifat buruk pada produktivitas kerja sebab karyawan yang bekerja tanpa memotivasi apalagi dipaksakan, mereka cenderung bekerja dengan asal-asalan.

Untuk itu pimpinan harus menyadari bahwa kecenderungan manusia lebih suka memaksa dirinya sendiri daripada dipaksa oleh orang lain dalam mengerjakan tugas baik apapun statusnya dalam organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Oleh karena motivasi sebagai dorongan pribadi pada karyawan bukan paksaan dari luar merupakan faktor penting dalam mengambil setiap kesempatan untuk dapat menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal. Jika setiap tugas dapat dijalankan secara optimal diyakini bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan bagi kepentingan organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Dari pembahasan di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga pada umumnya.

Demikian juga halnya dengan PT. Adira Finance Cabang Palopo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan dan pemasaran kendaraan bermotor secara kredit yang memasarkan produknya di wilayah Palopo dan sekitarnya. Para karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kerja yang baik sehingga fungsi pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dapat terwujud.

Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, penulis mengetahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah. Hal tersebut terlihat dari sering tidak tercapainya target sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target tersebut sebagai akibat dari masih lemahnya semangat dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adira Finance Cabang Palopo yang bertempat di Jl. Kelapa Kota Palopo. Sedangkan waktu pelaksanaan penilitian dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan April tahun 2018. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 92 orang responden yang merupakan karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Selanjutnya jawaban responden yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel indepeden terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Secara umum model regresi linier sederhana di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan akan

independent. Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Kebutuhan Fisiologi

X2 = Kebutuhan Rasa Aman

X3 = Kebutuhan Sosial

X4 = Kebutuhan Akan Penghargaan

X5 = Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

e = Standar Error

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \tag{1}$$

Dimana Y adalah produk domestik regional bruto, β_0 adalah konstanta/intersep, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresial parsial, X_1 adalah pendapatan asli daerah, X_2 adalah belanja daerah, dan e adalah komponen error.

Pengolahan data analisis regresi berganda dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistics 25, dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap produktivitas kerja (Y), pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien Regersi	t-Hitung	Signifikan
1	Kebutuhan fisiologi (X ₁)	1,012	8,610	0,000 *
2	Kebutuhan rasa aman (X ₂)	0,291	2,020	0,047 *
3	Kebutuhan sosial (X ₃)	0,270	2,324	0,022 *
4	Kebutuhan akan penghargaan (X ₄)	0,284	2,313	0,023 *
5	Kebutuhan aktualisasi diri (X ₅)	0,197	2.003	0,048 *
<i>Constanta</i> = -2,956		F Hitung	= 52,800	
<i>R-Square</i> = 0,754		F Tabel	= 2,321	
t-Tabel = 1,988		Sig F	= 0,000	
Keterangan = * Nyata/Signifikan				

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,956 + 1,012X_1 + 0,291X_2 + 0,270X_3 + 0,284X_4 + 0,197X_5 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai $a = -2,956$, berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan sama dengan nol, maka Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $-2,956$.
- b. Nilai $b_1 = 1,012$, berarti bahwa apabila variabel kebutuhan fisiologi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $1,012$ satuan. Dengan kata lain bahwa variabel kebutuhan fisiologi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
- c. Nilai $b_2 = 0,291$, berarti bahwa apabila variabel kebutuhan rasa aman ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $0,291$ satuan. Dengan kata lain bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
- d. Nilai $b_3 = 0,270$, berarti bahwa apabila variabel kebutuhan sosial ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $0,270$ satuan. Dengan kata lain bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
- e. Nilai $b_4 = 0,284$, berarti bahwa apabila variabel kebutuhan akan penghargaan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $0,284$ satuan. Dengan kata lain bahwa kebutuhan akan penghargaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
- f. Nilai $b_5 = 0,197$, berarti bahwa apabila variabel kebutuhan aktualisasi diri ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $0,197$ satuan. Dengan kata lain bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
 - a. Uji pengaruh simulan (F test)

Analisis varians (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil analisis varians menunjukkan bahwa nilai F hitung pada pendugaan pengaruh variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo sebesar $52,800$ sedangkan nilai F tabel adalah

2,321 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

b. Uji Parsial (t test)

Pengujian statistik uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan terhadap variabel tak bebas yaitu Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Hasil pengujian masing-masing variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh hasil uji secara parsial sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel kebutuhan fisiologi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar $8,610 >$ dari nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.
- 2) Untuk variabel kebutuhan rasa aman (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,020 >$ dari nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,047 <$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

3) Untuk variabel kebutuhan sosial (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,324 >$ dari nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,022 <$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

4) Untuk variabel kebutuhan akan penghargaan (X_4) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,313 >$ dari nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,023 <$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

5) Untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,003 >$ dari nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,048 <$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,754 yang berarti bahwa variasi perubahan kebutuhan fisiologi (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan akan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) berpengaruh sebesar 75,40% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, sedangkan sisanya sebesar 24,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Hal ini dibuktikan dengan dengan uji secara simultan di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 52,800 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,321 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 75,40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo diterima.

Sedangkan untuk pengujian secara parsial akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kebutuhan Fisiologi Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 8,610 > nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan fisiologi bernilai positif (1,012) yang berarti bahwa setiap peningkatan kebutuhan fisiologi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan fisiologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Patut diduga bahwa menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010)

kebutuhan-kebutuhan fisiologi (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Lebih lanjut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar bagi seorang karyawan untuk mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel fisiologis berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Iskandar (2013) menyatakan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar yaitu sebesar 40,9% terhadap produktivitas perusahaan. Dalam hal ini, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi oleh setiap orang. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut, seorang karyawan tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Diduga bahwa Kebutuhan Rasa Aman Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,020 > nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar 0,047 < 0,05 serta

koefisien regresi untuk variabel kebutuhan rasa aman bernilai positif (0,291) yang berarti bahwa setiap peningkatan kebutuhan rasa aman akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Patut diduga bahwa menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*safety and security needs*) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Lebih lanjut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel rasa aman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan rasa aman sewaktu melakukan pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak khawatir dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang lebih baik.

3. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,324 >$ nilai t tabel yaitu $1,988$ dan signifikansi sebesar $0,022 <$ $0,05$ serta

koefisien regresi untuk variabel kebutuhan sosial bernilai positif (0,270) yang berarti bahwa setiap peningkatan kebutuhan sosial akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Patut diduga bahwa menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok, karena manusia adalah makhluk sosial. Lebih lanjut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Dwiyantri (2015) yang menyatakan bahwa *human relationship* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, dengan adanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan tentunya akan menibulkan

suasana kerja yang sangat baik yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

4. Diduga bahwa Kebutuhan Akan Penghargaan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2.313 >$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan penghargaan bernilai positif (0,284) yang berarti bahwa setiap peningkatan kebutuhan akan penghargaan akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan akan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Patut diduga bahwa menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs*), adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Lebih lanjut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan akan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) yang menyatakan bahwa dengan pemberian bonus dan promosi sebagai bentuk penghargaan

terhadap hasil kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan yang merasa dihargai hasil kerjanya akan termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Diduga bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2.003 >$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan penghargaan bernilai positif (0,197) yang berarti bahwa setiap peningkatan kebutuhan aktualisasi diri akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Patut diduga bahwa menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Lebih lanjut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam

motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas perusahaan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, apabila perusahaan dapat memberikan kesempatan terhadap karyawan dalam mengembangkan diri dan kompetensinya akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial di atas, diketahui bahwa kebutuhan fisiologi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo diterima.

Secara umum, hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muryanto (2012) yang menyatakan bahwa variabel fisiologis (X_1), variabel rasa aman (X_2), variabel sosial (X_3), variabel penghargaan (X_4) dan variabel aktualisasi diri (X_5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kebutuhan fisiologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, ditandai

dengan nilai t hitung sebesar $8,610 >$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan fisiologi bernilai positif yaitu sebesar 1,012.

2. Variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 2,020 $<$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,047 > 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan rasa aman bernilai positif yaitu sebesar 0,291.
3. Variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 2,324 $>$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan sosial bernilai positif yaitu sebesar 0,270.
4. Variabel kebutuhan akan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 2.313 $>$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan penghargaan bernilai positif yaitu sebesar 0,284.
5. Variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 2.003 $>$ nilai t tabel yaitu 1,988 dan signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ serta koefisien regresi untuk variabel kebutuhan akan penghargaan bernilai positif yaitu sebesar 0,197.

6. Kebutuhan fisiologi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan faktor lainnya.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang diajukan penulis adalah:

1. Bagi PT. Adira Finance Cabang Palopo sebaiknya memperhatikan variabel motivasi kerja dalam hal ini kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya menjadi lebih baik.
2. Bagi PT. Adira Finance Cabang Palopo hendaknya lebih memperhatikan variabel kebutuhan fisiologis dalam memotivasi para karyawannya karena berdasarkan hasil penelitian ini variabel kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel budaya kerja dan disiplin kerja, sehingga hasil penelitian akan diperoleh persamaan regresi yang lebih kompleks dan akurat

5. DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 2011. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Cahyono, BA. 2010. *Keselamatan Kerja Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.

Simanjuntak, Payman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Sinungan, Muchdarsyah, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.

Siregar, Syofian. 2010. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Karya.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Uno, Hamzah, B. 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. 2010. *Motivasi, Pemotivasian dan Manajemen, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo

Alimuddin. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda. *Jurnal*

- Ilmu Adminisitrasi Bisnis* Volume 3 Nomor 4. Universitas Mulawarman.
- Andrew Leigh and Sara Mead. 2005. Lifting teacher Performance. *Journal*.
- Arif Prayoga. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Boogi Avindo, Bogor). *Jurnal Ilmiah Ilmu Adminsitrasi* Volume XIII Nomor 02. LP3I Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Jurnal Ekonomi*. Politeknik PIKSI Ganesha Bandung.
- Dedi Iskandar. 2013. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono Di Purworejo. *Jurnal Ekonomi* Vol. 11 No. 1. Universitas Ahmad Dahlan.
- Desi Rahmawati, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1.No.1. Universitas Tulungagung Bonorowo.
- Dwi Muryanto. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delapan Nol Delapan West di Sukoharjo. *Jurnal Mananjemen*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Lukman Hakim. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Diamond Indonesia. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1 No. 1. Universitas Krisnadwipayana, Jakarta.
- Rini, Rahmawati. 2010. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi* Volume 11 Nomor 1. Universitas Lambung Mangkurat
- Rizki Dwiyanti. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang). *Jurnal Majemen* Volume 1 Nomor 1.
- Suandi Putra Syamsuddin. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen* Vol. 01 No. 02. STIE Muhammadiyah Palopo.