

## **WORK MOTIVATION OF PT BUMI DEVELOPMENT PERTIWI MADIUN EMPLOYEES**

**Erlita Yuli Septianasari\*, Ina Syarifah, Farida Tri Hastuti, Eva Mirza Syafitri**

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Administrasi Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun

E-mail: erlitayulii006@gmail.com<sup>1</sup>; ina.syarifah@pnm.ac.id; farida.t.hastuti@pnm.ac.id<sup>3</sup>;  
evamirzas@pnm.ac.id

### **ABSTRACT**

Motivation is an impulse that can move a person to carry out any activity, whether originating from himself or from outside, in order to achieve the goals that have been set. This research aims to describe the work motivation of PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun employees. The method used in this research is quantitative descriptive; this method explains the situation to be researched with the support of a literature study so that it further strengthens the researcher's analysis in making a conclusion. The population in this study were all employees at PT Bumi Pembangunan Pertiwi, with a sample size of 86 respondents. The data processing technique uses Microsoft Excel and SPSS 25. The indicators used in the motivation variable are physical needs, safety and health needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs. The results obtained show that employee work motivation is categorized at a medium level with a percentage of 73%. The order of application of employee motivation at PT Bumi Pembangunan after conducting research is safety and health needs, self-actualization needs, social needs, physical needs, and finally the need for appreciation. The need for appreciation for PT Bumi Pembangunan employees needs to receive attention from management. This is necessary to maintain and appreciate the work efforts of employees within the company so as to encourage employee morale.

*Keywords: work motivation, employee performance, quantitative descriptive*

---

## **MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BUMI PEMBANGUNAN PERTIWI MADIUN**

### **ABSTRAK**

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan apapun baik yang berasal dari dirinya ataupun dari luar guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, metode tersebut menjelaskan situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisis peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi dengan sampel sebanyak 86 responden. Teknik pengolahan data menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS 25. Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dikategorikan pada level sedang dengan presentase 73%. Urutan penerapan motivasi karyawan di PT Bumi Pembangunan setelah dilakukan penelitian adalah kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisik, serta yang terakhir adalah kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan terhadap karyawan PT Bumi Pembangunan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, hal tersebut diperlukan untuk menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan sehingga mendorong semangat kerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, deskriptif kuantitatif

---

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, maupun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan pengelolaan yang baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam mencapai tujuan organisasi, (Iswandi, 2021).

Karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan dengan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan yang dituangkan dalam setiap tugas dan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah melalui penerapan motivasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh (Widiyanti & Fitriani, 2017), “Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mendorong kebutuhan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan. Jika tujuan tersebut berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan, (Rahmadita, 2013). Melihat makna motivasi, orang yang tidak memiliki motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Di sebagian besar perusahaan mempunyai harapan yang tinggi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan yang terbaik untuk perusahaannya.

PT Bumi Pembangunan Pertiwi merupakan perusahaan distributor *consumer goods* yang berpusat di Madiun dengan area pemasaran di seluruh Jawa Timur. PT Bumi Pembangunan Pertiwi memiliki cabang di berbagai daerah di Jawa Timur diantaranya Madiun, Malang, Surabaya, Bojonegoro, Kediri, dan Pacitan.

Dalam mengelola karyawannya PT Bumi Pembangunan Pertiwi memberikan motivasi kepada setiap karyawannya seperti pemberian apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.

Upaya motivasi kerja karyawan, di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun melalui indikator motivasi kerja, misalnya berupa kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Adanya langkah tersebut diharapkan dapat menerapkan motivasi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan dalam kaitannya untuk mencapai tujuan target kerja yang telah ditetapkan, (Latief, 2012). Menurut Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021), bahwa indikator motivasi kerja meliputi: kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Penerapan motivasi kerja karyawan harus meningkatkan performa para karyawan. Dalam hal tersebut motivasi dalam bekerja dapat membantu karyawan untuk mengembangkan suatu bisnis dalam perusahaan. Adanya motivasi kerja karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi dapat meningkatkan nilai produk dengan begitu karyawan akan memastikan bahwa produk tersebut memiliki nilai spesial bagi pelanggan. Selain itu penerapan motivasi kerja dapat mendorong kreativitas, komitmen, dan energi karyawan untuk menghasilkan inovasi yang lebih baik pada perusahaan, (Munawirsyah, 2018)

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang penerapan motivasi karyawan dengan mengambil judul tugas akhir yaitu “Penerapan Motivasi Kerja Karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun”

## TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja menurut (Ikhwana & Anggraini, 2021) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut ganti dengan (Siahaan et al., 2019), “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan

kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Kristinae, 2018) kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berupa verbal dan nonverbal. Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seseorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. Manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai tugas dan kewajiban di dalam menghadapi suatu halangan untuk mencapai tujuan.

### **Tujuan Motivasi**

Kekuatan (*intensity*) menjelaskan seberapa keras seseorang berusaha, arah (*direction*) membawa manfaat bagi perusahaan, ketekunan (*persistence*) mengukur seberapa lama seseorang dapat melanjutkan usahanya. Orang yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, (Saputri, Rahayu dan Rahmah, 2018). Tentu saja, perusahaan memotivasi karyawan selama bekerja dan juga memiliki tujuan tertentu. Menurut (Syamsir et al., 2018) motivasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja,
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan,

- 3) Menjaga kestabilan karyawan perusahaan,
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai,
- 5) Meningkatkan rekrutmen karyawan,
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- 9) Rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, dan
- 10) Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021), bahwa indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, tunjangan, dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, kebutuhan akan keselamatan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dan melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan Sosial, kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari a
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

### **Karyawan**

Karyawan adalah aset penting untuk perusahaan, jika perusahaan memiliki karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi maka bisa memberikan dampak baik untuk perusahaan

tersebut. (Hartoko, 2016), karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Trisnani et al., 2018) karyawan adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha atau instansi dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas keahlian sebagai mata pencariannya. Dari pengertian karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan berperan penting dalam perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan fenomena mengenai populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2020)

Mulyadi dan Syafitri (2015) lanjut menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi yang berjumlah 110 orang.

Menurut (Agung & Megawangi, 2017) untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dihitung menggunakan rumus slovin, yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Penjelasan:

n: jumlah sampel yang diperlukan

N: jumlah populasi

E: tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya 5%

Menurut (Sugiarti, 2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*, di mana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden lainnya. Teknik *snowball sampling* merupakan teknik yang multistahapan, dimulai dengan beberapa orang atau kasus, kemudian meluas berdasarkan hubungan-hubungan terhadap responden.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner ini dilakukan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup dan jawaban yang tersedia sudah dirincikan untuk memungkinkan responden menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul. Berikut ini terdapat pedoman kuesioner berdasarkan teori Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021) mengenai kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam penelitian ini skala likert menggunakan empat skala. Hal tersebut dimaksudkan agar responden tidak cenderung memiliki kategori tengah (netral) dan skala tidak menjadi bias. Apabila responden cenderung memilih kategori tengah (netral) maka, skor skala bisa menjadi bias, dikarenakan tidak memahami pernyataan yang diberikan, (Widhiarso, 2010).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Data Responden

No	Bagian	Jumlah
----	--------	--------

1	Sales	16
2	Customer Support (CS)	14
3	Supervisor (SPV)	4
4	Kepala Gudang	2
<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
5	Admin	26
6	Warehouse	3
7	Purchasing	10
8	Kasir	1
9	Account Receivable	3
10	Cleanning Service	2
11	Accounting Staff	5

Sumber: Data Peneliti (2023)

Data responden dalam penelitian ini bersumber pada hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 86 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi.

Tabel 2. Profil Responden

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMK	19
2	SMA	9
3	D1	24
4	D2	1
5	D3	19
6	S1	14
Total		86

Sumber: Data Peneliti (2023)

Dalam penelitian ini akan diuji mengenai penerapan motivasi kerja karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Berdasarkan dari uji validitas dan reliabilitas instrumen didapatkan hasil bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut valid dan reliabel. Untuk selanjutnya data akan diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS 25.

### Uji Validitas

Salah satu cara untuk mengetahui item pernyataan mana yang valid dan tidak valid adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung

dengan  $r$  tabel. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sebaliknya, apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini, telah dilakukan uji validitas melalui *Microsoft Excel* 2013 maupun melalui SPSS 25 menggunakan korelasi antara skor yang nantinya akan diperoleh nilai  $r$  hitung untuk setiap item pernyataan. Setelah nilai  $r$  hitung diketahui, dilakukan perbandingan dengan nilai  $r$  tabel dimana nilai  $r$  tabel yang dijadikan acuan adalah 0,361. Pada hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 24 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of items
,937	,937	24

Sumber: Output SPSS 25 diolah (2023)

Dari hasil penghitungan uji diatas dapat diketahui bahwa kriteria uji reliabilitas adalah pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,60 ( $>$  0,60). Mengacu dari kriteria tersebut maka variabel pada penelitian ini sudah reliabel, karena nilai Alpha Cronbach's pada output sebesar 0,937 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60.

### Uji Indikator Motivasi Kerja

#### 1) Kebutuhan Fisik

Tabel 4. Skala Efektivitas

Kebutuhan Fisik			
No	Skala Efektivitas	Jumlah	Presentase
1	Tinggi	7	8%
2	Sedang	61	71%
3	Rendah	18	21%
Total		86	100%

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2023)

Melalui hasil presentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden memilih sedang. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021) bahwa kebutuhan fisik ini seorang karyawan mendapatkan gaji untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari. Tanpa bekerja seseorang akan mengalami kesulitan mempertahankan kehidupannya. Kebutuhan fisik ini menjadi kebutuhan yang harus pertama kali terpenuhi agar memotivasi seorang karyawan untuk bekerja.

Kebutuhan fisik di PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diketahui bahwa hasilnya sedang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Walaupun pendidikan terakhir karyawan rata-rata SMK dan D3, karyawan merasa gaji dan tunjangan sudah memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi rata-rata sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan karyawan tersebut merasa gaji dan tunjangan memenuhi kebutuhannya.

## 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan

Tabel 5. Skala Efektivitas

<b>Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan</b>			
No	Skala Efektivitas	Jumlah	Presentase
1	Tinggi	12	14%
2	Sedang	73	85%
3	Rendah	1	1%
Total		86	100%

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2023)

Melalui hasil presentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden memilih sedang. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021) bahwa kebutuhan keselamatan dan kesehatan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Tempat kerja yang aman nyaman akan membuat seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan adanya

fasilitas kesehatan, perusahaan dapat mengurangi berbagai kosekuensi yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja.

Kebutuhan keselamatan dan kesehatan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diketahui bahwa hasilnya sedang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kebutuhan keselamat dan kesehatan kerja pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawannya. Pada lingkungan kerja di perusahaan terasa nyaman dan karyawan dapat melakukan aktivitas bekerja dengan baik. Fasilitas yang ada pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah tersedia dan dapat berfungsi dengan baik. Dilihat dari bagian perusahaan bahwa keamanan, kenyamanan, dan fasilitas kesehatan sudah baik. PT Bumi Pembangunan Pertiwi rata-rata sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan karyawan tersebut merasa aman dan nyaman saat bekerja.

## 3) Kebutuhan Sosial

Tabel 6. Skala Efektivitas

<b>Kebutuhan Sosial</b>			
No	Skala Efektivitas	Jumlah	Presentase
1	Tinggi	11	13%
2	Sedang	67	78%
3	Rendah	8	9%
Total		86	100%

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2023)

Melalui hasil presentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden memilih sedang. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021) bahwa kebutuhan sosial ini meliputi hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja. Tempat kerja yang tidak memberikan ruang para pekerjanya untuk saling berinteraksi akan membuat seorang karyawan merasa bosan dan merasa ditinggalkan. Adanya interaksi sosial antara pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Kebutuhan sosial di PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diketahui bahwa hasilnya sedang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah menerapkan kebutuhan sosial yaitu terdapat hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja dan karyawan dengan atasan. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama antar tim dinilai sudah cukup baik dan komunikasi antara karyawan sudah baik. Dapat dilihat dari bagian perusahaan bahwa hubungan antar rekan kerja dan atasan sudah baik. Karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi rata-rata sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan karyawan tersebut merasa hubungannya dengan atasan dan rekan kerja harmonis.

#### 4) Kebutuhan Penghargaan

Tabel 7. Skala Efektivitas Kebutuhan Penghargaan

No	Skala Efektivitas	Jumlah	Presentase
1	Tinggi	12	14%
2	Sedang	59	69%
3	Rendah	15	17%
Total		86	100%

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2023)

Melalui hasil presentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden memilih sedang. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021) bahwa kebutuhan penghargaan ini sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian, kepercayaan, kesempatan promosi kerja. Mendapatkan penghargaan merupakan capaian yang membanggakan. Oleh karena itu, seorang akan termotivasi untuk berupaya melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penghargaan.

Kebutuhan penghargaan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diketahui bahwa hasilnya sedang. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kebutuhan penghargaan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diterapkan dengan baik. Dengan menerapkan penghargaan

bagi karyawan yang berprestasi sehingga mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Dapat dilihat dari bagian perusahaan bahwa kebutuhan penghargaan sudah ada di perusahaan. Karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi rata-rata sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan selama bekerja beberapa karyawan sudah mendapat penghargaan.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 8. Skala Efektivitas

Kebutuhan Aktualisasi			
No	Skala Efektivitas	Jumlah	Presentase
1	Tinggi	13	15%
2	Sedang	72	84%
3	Rendah	1	1%
Total		86	100%

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2023)

Melalui hasil presentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden memilih sedang. Dapat dijelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah menerapkan prosedur dengan baik. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mashlow yang dikutip oleh (Christian & Kurniawan, 2021), bahwa kebutuhan aktualisasi diri ini akan terpenuhi apabila individu mampu menggunakan semua potensi, bakat serta kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, kebutuhan ini akan menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Kebutuhan aktualisasi diri di PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah diketahui bahwa hasilnya baik. Oleh karena itu, dapat dilihat ketika perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi. Walaupun pendidikan terakhir karyawan rata-rata SMK dan D3, karyawan merasa mampu menggunakan semua potensi, bakat serta

kemampuan yang dimilikinya.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian motivasi kerja karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi, dapat disimpulkan bahwa dalam penerapannya dikategorikan sedang dengan presentase 73% berdasarkan penilaian dari lima indikator. Adapun hasil dari masing-masing indikator motivasi kerja, yaitu pertama, “kebutuhan fisik” dikategorikan sedang dengan presentase 71% dapat dilakukan dengan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga sehari-hari. Kebutuhan fisik menjadi kebutuhan yang harus pertama kali dipenuhi agar memotivasi seorang karyawan dalam bekerja. Kedua “kebutuhan keselamatan dan kesehatan” dikategorikan sedang dengan presentase 84% dapat dilakukan dengan tempat kerja yang aman nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan adanya fasilitas kesehatan. Ketiga terdapat indikator “kebutuhan sosial” dikategorikan sedang dengan presentase 78% dapat dilakukan dengan adanya interaksi sosial antara pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Keempat terdapat “kebutuhan penghargaan” dikategorikan sedang dengan presentase 69% dapat dilakukan dengan mendapatkan penghargaan kerja karyawan membuat pencapaian yang membanggakan. Kelima “kebutuhan aktualisasi diri” dikategorikan sedang dengan presentase 84% dapat dilakukan dengan menggunakan semua potensi, bakat serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada indikator kebutuhan penghargaan dikategorikan sedang dengan presentase 69% lebih rendah dari indikator motivasi kerja yang lain. PT Bumi Pembangunan Pertiwi sudah menerapkan kebutuhan penghargaan tersebut, namun belum ada pengembangan yang dilakukan. Dengan demikian, perusahaan masih kurang dalam hal menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan. Perusahaan dapat melalui hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti pemberian bonus dan penghargaan bagi karyawan yang sukses melebihi target.

## DAFTAR PUSTAKA

Agung, C., & Megawangi, M. (2017).

Sosialisasi Perpajakan Memoderasi Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak dan Kualitas Pelayanan pada Kepatuhan Wajib Pajak Badan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2348–2377.

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.

Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 122–127.

Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 1(2), 217–232.

Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.

Iswari, R. I. dan, & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pendahuluan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(September), 83–94.

Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.

Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.

- Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen Dan AKuntansi*, 1(2), 61–70.
- Mulyadi, Dedy dan Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33–38.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(02), 33–39.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 1(1), 58–68.
- Saputri, Rahayu dan Rahmah, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Siahaan, S., dan, & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(3), 49–58.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
- Trisnani, A. A., Anwar, D. U., Ramadhani, W., Manurung, M. M., & Siahaan, A. P. U. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Menerapkan Metode Vise Kriterijumska Optimizajica I Kompromisno Resenje (VIKOR). *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 5(2), 85–90.
- Widhiarso, W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons? *Pengembangan Skala Psikologi*, 1–5.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2020). Tipe Penelitian Deskripsi dalam Ilmu Komunikasi. *Jurnal Diakom*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>