

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT TATA KARYA
GEMILANG MENGGUNAKAN TEORI HIERARKI KEBUTUHAN
ABRAHAM H MASLOW**

Angga Maulana Sidik

Abstrak

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Tata Karya Gemilang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara teori kebutuhan Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dengan motivasi kerja karyawan PT Tata Karya Gemilang. Dimana kebutuhan fisiologis memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11 yang disesuaikan dengan tingkatan hierarki kebutuhan Maslow di posisi bawah sedangkan kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai rata-rata sebesar 3,73 yang berada di puncak tingkatan hierarki kebutuhan Maslow. Artinya bahwa kebutuhan dasar karyawan PT Tata Karya Gemilang terpenuhi sehingga mendapatkan motivasi kerja yang cukup dari tingkat kebutuhan yang paling rendah sampai dengan tingkat kebutuhan paling tinggi.

Kata Kunci: *Teori Kebutuhan, Motivasi Kerja*

22/4 '24


**ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT TATA KARYA
GEMILANG USING ABRAHAM H MASLOW HIERARCHY OF NEEDS
THEORY**

Angga Maulana Sidik

Abstract

Employees are the main asset of the organization and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners and controllers of organizational activities. In order to achieve organizational goals, employees need motivation to work more diligently. Seeing the importance of employees in the organization, employees need more serious attention to the tasks they carry out so that organizational goals are achieved. With high work motivation, employees will work harder to carry out their work. On the other hand, with low work motivation, employees do not have the enthusiasm to work, give up easily, and have difficulty completing their work. This research uses a quantitative method with a research instrument in the form of a questionnaire addressed to employees of PT Tata Karya Gemilang. The results of this research show that there is a significant influence between Maslow's needs theory which consists of physiological, security, social, esteem and self-actualization needs with the work motivation of PT Tata Karya Gemilang employees. Physiological needs have an average value of 4.11 which is adjusted to the level of Maslow's hierarchy of needs at the bottom, while self-actualization needs have an average value of 3.73 which is at the top of Maslow's hierarchy of needs. This means that the basic needs of PT Tata Karya Gemilang employees are met so that they get sufficient work motivation from the lowest level of need to the highest level of need.

Keywords: *Needs Theory, Work Motivation*

