

**PENGARUH MOOD DAN AKTUALISASI DIRI KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT. GERBANG NUSA PERKASA
MANADO)**

*THE INFLUENCE OF MOOD AND SELF-ACTUALIZATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY
(STUDY AT PT. GERBANG NUSA PERKASA MANADO)*

Oleh:

Julio Marselino Wagiu¹

Irvan Trang²

Michael Ch. Raintung³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹juliowagiu31@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³michael.raintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Mood merupakan suasana hati seseorang yang dapat berubah sesuai dengan lingkungan disekitarnya dan bersifat sementara. Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka inginkan. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Mood dan Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini kesimpulannya bahwa 1) Mood berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai t hitung 2,081, 2) Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai t hitung 4,886, 3) Mood dan Aktualisasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 19,901.

Kata Kunci: Mood, Aktualisasi Diri, Produktivitas Karyawan

Abstract: Human resources are one of the implementing elements in organizational activities tasked and responsible for carrying out the organization's operational activities. Mood is a person's mood that can change according to their environment and is temporary. Self-actualization is people's desire to use all their abilities to achieve whatever they want. Employee work productivity is the output seen in terms of the quality and quantity of goods or services, based on the time and standards set by the company. This research aims to determine whether there is an influence of Mood and Self-Actualization on Employee Productivity at PT. Nusa Perkasa Manado Gate. This research uses quantitative research methods. The data sources in this research are primary data and secondary data. The results of this research conclude that 1) Mood has a significant effect on Employee Productivity with a t value of 2.081, 2) Self-Actualization has a significant effect on Employee Productivity with a t value of 4.886, 3) Mood and Self Actualization simultaneously have a significant effect on Employee Productivity with a value of F count of 19,901.

Keywords: Mood, Self-Actualization, Employee Productivity

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Aris (2023) menyatakan sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai

makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Putri et al (2022) menyatakan perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting, karena mereka berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kehadiran karyawan yang terampil dan berdedikasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor terpenting dalam operasionalnya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola..

Ariani et al (2020) Sumber daya manusia yang berkualitas tentu sangat mempengaruhi produktivitas dari individu tersebut. Peran produktivitas kerja dalam suatu organisasi tidak dapat disepelekan karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan secara keseluruhan bergantung pada fluktuasi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Mamanua et al (2022) mengatakan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain usia, suasana hati, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pembayaran gaji, disiplin kerja, dan lain-lain. Setiap perubahan pada faktor-faktor ini pasti akan menyebabkan perubahan dalam produktivitas organisasi. "Peningkatan produktivitas sangat penting melalui penerapan berbagai faktor, karena produktivitas individu memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis."

Suasana hati atau *Mood* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Dotulong et al. (2024) mengatakan pentingnya suasana hati dan emosi positif di tempat kerja karena dapat secara efektif mengurangi stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental lainnya di kalangan karyawan. Akibatnya, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka inginkan. Penelitian oleh Pellondou (2021) mengatakan aktualisasi diri didorong oleh lingkungan sekitar, terutama dengan pesatnya kemajuan teknologi yang sangat mempengaruhi generasi milenial. Untuk mencapai aktualisasi diri, generasi milenial harus terlebih dahulu mengenali potensi diri dan memahami secara mendalam kemampuannya.

PT Gerbang Nusa Perkasa Manado merupakan pengelola Mall Manado Town Squarel (Mantos), membawahi salah satu pusat perbelanjaan swalayan terbesar di Sulawesi Utara. Didirikan pada tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tanggal 6 Juni 2006 dengan menghadirkan anchor tenant baik nasional maupun internasional. Mantos melakukan berbagai pengembangan usaha dengan mendirikan mulai dari Mall Manado Town Square 1, Mall Manado Town Square 2, hingga Mall Manado Town Square 3 yang letaknya berdampingan. PT Gerbang Nusa Perkasa juga membangun kerja sama dengan Hotel Four Points by Sheraton Manado.

Tabel 1. Data Produktivitas PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado

Tahun	Data Pelanggan	Jumlah Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan
2021	6,48 juta	282 orang	22.978
2022	21,6 juta	290 orang	74.724
2023	34,5 juta	295 orang	117.152

Sumber: Mobitekno, (2024).

Pada tahun 2021 pengunjung PT Gerbanh Nusa Perkasa Manado berjumlah 6.480.000 orang, dengan jumlah karyawan sebanyak 282 orang dan produktivitas kerja yang dihasilkan sebanyak 22.978 orang. Ke depan pada tahun 2022, proyeksi jumlah pengunjung diperkirakan akan mencapai 21.670.000 orang, disertai dengan penambahan tenaga kerja yang sedikit lebih banyak yaitu sebanyak 290 karyawan dan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan menjadi 74.724 orang. Selanjutnya, pada tahun 2023, jumlah pengunjung diperkirakan akan meningkat lebih jauh lagi menjadi 34.560.000 orang, dengan jumlah karyawan sebanyak 295 orang berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan sebanyak 117.152 orang.

Dengan arus pengunjung tahunan yang terus meningkat, sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitas mereka guna mencapai tujuan perusahaan. Mamanua (2022) menyatakan mood berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena peningkatan mood berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dan menjaga mood karyawan, karena kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : "Pengaruh Mood Dan Aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PR Gerbang Nusa Perkasa Manado)"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh *mood* terhadap produktivitas karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh aktualisasi diri terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Mood* dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Ini adalah seni mengelola proses-proses ini. Dalam bidang ini, unsur manusia yang merupakan sumber daya vital telah melahirkan ilmu manajemen yang dikenal dengan nama Manajemen Sumber Daya Manusia. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari man power manajemen (Jannah, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada manajemen orang/individu/kelompok. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang di maksud disini adalah proses memperkerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka (Arraniri, 2021).

Mood

Dalam psikologi, suasana hati dianggap sebagai keadaan emosional. Suasana hati kurang spesifik dibandingkan emosi atau sentimen, suasana hati juga kurang intens dan kecil kemungkinannya terpengaruh oleh stimulus atau peristiwa tertentu.. Suasana hati tidak hanya bagian dalam kehidupan tetapi juga memiliki peran penting dalam pekerjaan seseorang. Tindakan yang tidak sesuai dalam bekerja akan menimbulkan permasalahan, terutama pada bidang pelayanan. Sehingga karyawan harus pandai dalam mengendalikan emosi agar suasana hati tetap positif. Perasaan sedih, senang, cemas, marah dan gugup termasuk dalam suasana hati yang bisa terjadi kepada semua orang, termasuk pada karyawan dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Suasana hati dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak (Setiawan, 2021)

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan suatu proses menjadi diri sendiri dengan mengembangkan sifat-sifat serta potensi individu sesuai dengan keunikannya yang ada untuk menjadi kepribadian yang utuh (Vebi, 2021). Aktualisasi diri identik dengan keinginan seseorang untuk menggunakan segala kemampuan dirinya untuk mencapai segala sesuatu yang dapat mereka raih dan bisa untuk dicapainya, aktualisasi diri juga merupakan kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia, 1dan merupakan puncak kedewasaan dan kematangan diri, hal ini ditandai dengan bagaimana seseorang mampu mempersepsi dan menggunakan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidupnya (Arroisi, 2022).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Andryany, 2021). Produktivitas kerja yaitu ukuran efisiensi produktif dengan membandingkan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Pratama, 2021).

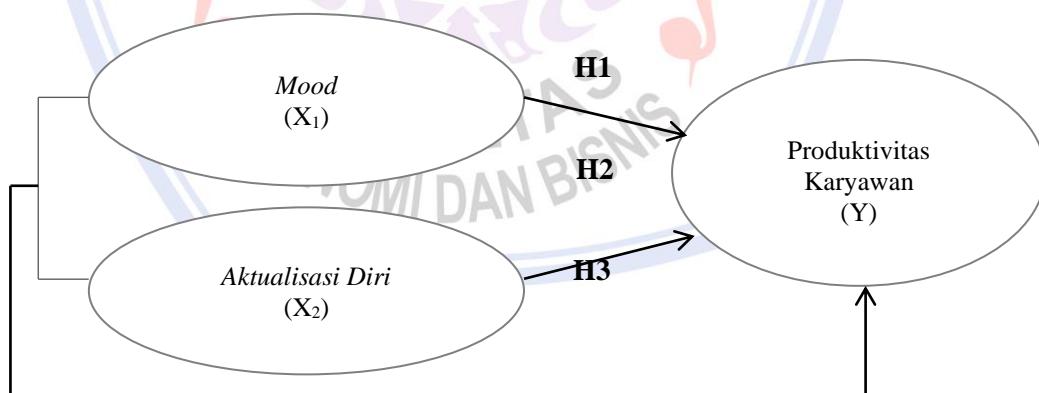
Penelitian Terdahulu

Mamanua *et al* (2022) Penelitian ini bertujuan untuk dan menganalisa secara simultan pengaruh mood, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi dan dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengadakan observasi langsung, dokumentasi dan kuesioner. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa yang berjumlah 34 orang dengan pembagian 24 orang ASN dan 10 karyawan honorer. Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah mood, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Arianto, Erlita (2021) Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah sebanyak 318 orang karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Pengolahan dan penganalisaan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dan menganalisis pengaruhnya secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Berdasarkan hasil uji bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir..

Penelitian Sutrisno *et al* (2022) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, kemudian instrument dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 orang dan 48 orang dosen yang dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik meliputi uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik sedangkan untuk kuesioner menggunakan, uji regresi linier berganda, uji F dan uji t sebagai pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Dosen. Secara parsial kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Dosen sedangkan kebutuhan sosial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis

H₁: Mood berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H₂: Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H₃: Mood dan Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini untuk menguji korelasi antar beberapa variabel dengan menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis akan diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut. Secara khusus, penelitian ini akan menggunakan pendekatan asosiatif untuk menyelidiki bagaimana *Mood* dan Aktualisasi Diri berdampak pada Produktivitas Karyawan di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini populasinya karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado yang berjumlah 300 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling Non Probability Sampling dengan metode purposive sampling, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan atau error 10% dengan hasil 75.

Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian diperoleh dari karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado (Hanif dan Yuliansyah, 2024).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data utama penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu data yang diperoleh langsung dari PT Gerbang Nusa Perkasa Manado. Angket atau kuesioner, menurut Taufik *et al* (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih untuk mengetahui tanggapan dan pendapat seseorang terhadap suatu objek (Sutikno, 2021).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur (Arsi dan Herianto, 2021). Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Amanda *et al*, 2019).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengevaluasi normalitas data yang dikumpulkan untuk setiap variabel dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa asumsi distribusi normal residual terpenuhi. Jika nilai signifikansi (*p*-value) $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal (Amanada *et al*, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat regresi ketidaksamaan varians dari sisa pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan di seluruh observasi, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier klasik (Amanada *et al*, 2019).

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen sehingga hasil estimasi regresi tetap valid dan reliabel. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinearitas (Amanada *et al*, 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel .

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel yang di prediksi (Variabel Dependen)
- α : Konstanta
- X_1 : Mood
- X_2 : Aktualisasi Diri
- e : Error (Tingkat Kesalahan)

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji-t atau t test adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua populasi.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif dan Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut table. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu.. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Mood (X ₁)	X1.1	0,750	Valid
	X1.2	0,698	Valid
	X1.3	0,534	Valid
	X1.4	0,779	Valid
	X1.5	0,728	Valid
Aktualisasi Diri (X ₂)	X2.1	0,551	Valid
	X2.2	0,698	Valid
	X2.3	0,623	Valid
	X2.4	0,828	Valid
	Y.1	0,711	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.2	0,795	Valid
	Y.3	0,789	Valid
	Y.4	0,736	Valid

Sumber: Hasil olah data (2024)

Semua item pernyataan indikator dari variabel Mood (X₁), Aktualisasi Diri (X₂) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel (0,2272). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* melebihi nilai r tabel (0,2272).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Keterangan
Mood (X ₁)	0,730	Reliabel

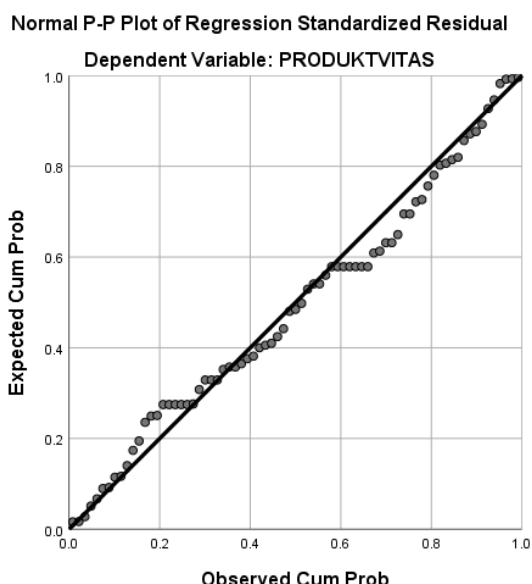
Aktualisasi Diri (X_2)	0,615	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,747	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel, termasuk *Mood* (X_1), Aktualisasi Diri (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Terbukti bahwa masing-masing variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,2272 yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Asumsi Klasik

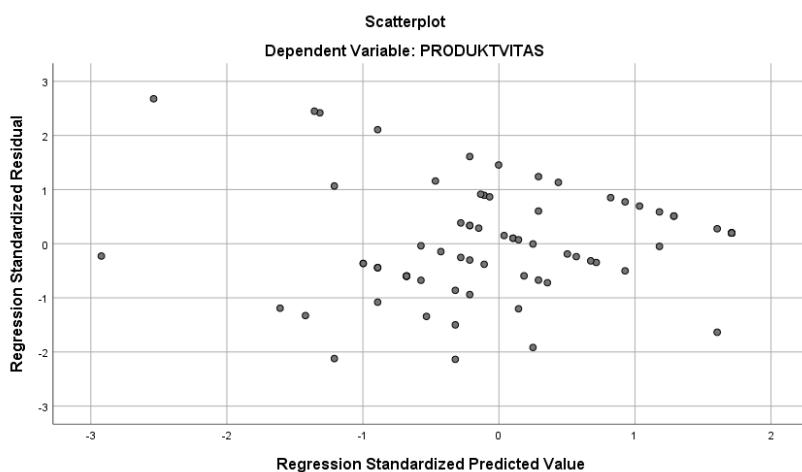
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Hasil Olah Data 2024)

Plot sebar pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar dalam pola yang sejajar dengan garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Hasil pengujian yang terlihat dalam gambar di atas, dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan dengan jarak yang berbeda dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, penyebaran titik-titik data terjadi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Mood (X1)			.883	1.132
	Aktualisasi Diri (X2)			.883	1.132
a.	Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Temuan ini mengkonfirmasi tidak adanya multikolinearitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman pelanggan dan ekuitas merek mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 sehingga menjelaskan tidak adanya multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	5.941	1.880					3.160	.002
Mood (X1)	.122	.209					.209	2.081 .041
Aktualisasi Diri (X2)	.535	.492					.492	4.886 .001
a.	Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)							

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 5,941 + 0,122 X_1 + 0,535 X_2 + 1,880$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Konstanta (α) = 5,941 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif. Hal ini menjelaskan Mood (X1) dan Aktualisasi Diri (X2) secara serentak atau bersama-sama.
- Koefisien (β_1) = 0,122 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif bahwa jika Mood (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,122 satuan.
- Koefisien (β_2) = 0,535 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Aktualisasi Diri (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,535 satuan.

Pengujian Hipotesis**Uji t (Parsial)**

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Mood memiliki nilai t hitung $2.081 > t$ tabel 1,992 dengan tingkat signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Ini berarti H_1 diterima, maka disimpulkan secara parsial variabel Mood berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
- Variabel Aktualisasi Diri memiliki nilai t hitung $4,886 > t$ tabel 1,992 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Ini berarti H_2 diterima, maka disimpulkan secara parsial Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

Uji F (Simultan)

F hitung sebesar 19.901 sementara F tabel sebesar 3.12 yang berarti nilai F hitung $>$ dari F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Mood (X1) dan Aktualisasi Diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Mood (X1) dan Aktualisasi Diri (X2) sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Mood terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengujian ini bahwa mood berpengaruh terhadap produktivitas baik tidaknya mood suatu karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Mamanua et al (2022) yang menguji dan menganalisis pengaruh mood terhadap produktivitas kerja dan menemukan bahwa mood berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi mood karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Sebagai seorang manajer, penting untuk memahami dan mengelola mood karyawan dengan baik. Ini dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang supportif, penyediaan dukungan emosional, serta pengembangan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Dengan demikian, manajemen dapat memastikan karyawan tetap termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Aktualisasi Diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y). Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas terbukti, yang berarti bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.

Aktualisasi diri, yang mengacu pada pencapaian potensi penuh seseorang, memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan karena beberapa alasan berikut yang berkaitan dengan aspek psikologis, motivasi, dan manajerial

Pengaruh Mood dan Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Mood dan Aktualisasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Mood dan Aktualisasi Diri akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Produktivitas.

Mood dan aktualisasi diri adalah dua faktor psikologis yang saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam konteks manajerial, memahami dan mengelola kedua aspek ini adalah kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Sebagai manajer, penting untuk mengintegrasikan strategi yang mendukung mood positif dan aktualisasi diri ke dalam manajemen karyawan. Ini bisa dilakukan melalui lingkungan kerja yang mendukung, program pelatihan yang relevan, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan penyediaan kesempatan untuk pengembangan karir. Dengan pendekatan ini, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan, yang akan membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

PENUTUP**Kesimpulan**

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Mood (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y). Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Mood berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Mood akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Produktivitas.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Aktualisasi Diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prodktivitas (Y). Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Aktualisasi Diri akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Produktivitas.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Mood (X1), dan Aktualisasi Diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y). Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa Mood dan Aktualisasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Mood dan Aktualisasi Diri akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Produktivitas.

Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini:

- Bagi Perusahaan
PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado dapat mempertahankan ataupun meningkatkan *Mood* dan Aktualisasi pada setiap karyawan untuk meningkatkan Produktivitas. Secara simultan variabel-variabel independen yaitu Mood dan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas. Sehingga pihak PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado diharapkan agar terus meningkatkan ataupun menjaga Mood dan Aktualisasi Diri pada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.
- Bagi Peneliti
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengkajian dengan memperdalam dan mengembangkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini
- Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang di harapkan dapat menjadi bacaan dan masukan bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi serta bisa memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188. <https://jmua.fmipa.unand.ac.id/index.php/jmua/article/download/423/409>
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang). <https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/>
- Aris, Triyono. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 1(2023): 1–146.
- Arianto, Tezar, and Ervina Erlita. 2021. "ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 9(1): 95–106. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1169>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.

Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3): 480–93. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2723>

Arroisi, J. (2022). Problem Aktualisasi Diri Abraham Maslow Perspektif Al-Ghazali (Analisis Studi Pemikiran Psikologis). *Aqlanisa: Jurnal Filsafat dan Teologi Islam*, 13(2), 169-188. <http://repo.unida.gontor.ac.id/2024/>

Arsi, A., & Herianto, H. (2021). Langkah-langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. <https://osf.io/preprints/m3qxs/>

Dotulong, G. H. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). PENGARUH PERSONALITY, MOOD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 50-59. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/53673>

Hanif, Z., Sumabratra, R. M. J. A., & Yuliansyah, A. F. (2024). Sistem Informasi Pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur'an di Yayasan Al-Muttaqien Jadid (TPQ). *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 5(2), 332-345.

Jannah, Miftahul. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." : 20. <https://osf.io/preprints/753jr/>

Mamanua, Grace I, Bernhard Tewal, and Regina T Saerang. 2022. "Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa." *Emba* 10(4): 1728–42. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/44388>

Putri, Egidia Amalia et al. 2022. "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia." *Insight Management Journal* 2(3): 81–90. <http://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/view/156>

Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal ilmiah m-progress*, 11(1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/600>

Pellondou, Putri Micella, and Farid Rusdi. 2021. "Aktualisasi Diri Generasi Milenial Melalui Aplikasi Tiktok." *Koneksi* 5(2): 387. <https://scholar.archive.org/work/xqexoeutycqpecb2eeilwmvjy/access/wayback/https://journal.untar.ac.id/index.php/koneksi/article/download/10388/7976>

Setiawan, Wahdan Budi. 2021. "Pengaruh Suasana Hati Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Iai Latifah Mubarokiyah Suryalaya." <https://www.academia.edu/45056184/PENGARUH SUASANA HATI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN IAI LATIFAH MUBAROKIYAH SURYALAYA>

Sutrisno, Natan Ch., Bernhard Tewal, and Greis M. Sendow. 2022. "Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Sam Ratulangi Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(1): 627–37. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38273>

Sutikno, Y. (2021). Implementasi Metode Penugasan untuk Meningkatkan Kemampuan Melakukan Wawancara untuk Mahasiswa STAB Maitreyawira. *Jurnal Maitreyawira*, 2(2), 1-8. <https://maitreyawira.e-journal.id/jm/article/view/40>

Taufik, M. S., eka Putri, R., Kastrena, E., & Rahadian, A. (2020). Survei Minat Komunitas Lari OerangTjianzoeRun dalam Melakukan Aktivitas Fisik di Rumah Pada Pandemi COVID-19. *Jurnal*

Vebi Farma, V. (2021). PENGARUH AKTUALISASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA PERSERO DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <http://repository.uin-suska.ac.id/52031/>

