

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat

Irmayani Hasibuan¹, Jeni Sukmal²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Email:

Irmayanihasibuat01@gmail.com

Jenisukmal7@gmail.com

Abstrak

Aktualisasi diri merupakan perkembangan yang paling tinggi dari semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas. Aktualisasi juga memudahkan dan meningkatkan pematangan serta pertumbuhan. Ketika individu makin bertambah besar, maka "diri" mulai berkembang. Pada saat itu juga, tekanan aktualisasi beralih dari segi fisiologis ke segi psikologis. Bentuk tubuh dan fungsinya telah mencapai tingkat perkembangan dewasa, sehingga perkembangan selanjutnya berpusat pada kepribadian. Manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya.

Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, libur, atau cuti tetapi dibayar dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk non finansial dapat berupa tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggungjawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sehingga dapat disimpulkan kebutuhan sosial dalam suatu perusahaan mempunyai peran penting guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dari hasil penelitian dilihat bahwa variabel independen yaitu Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(0,776 > 0,679)$; $(2,177 > 0,679)$; $(1,791 > 0,679)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,441 , 0,34, 0,79 > 0,05, maka hipotesis H_a ditolak yang berarti secara parsial variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: *Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial*

1. PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu. Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Masalah motivasi ialah dorongan utama seorang karyawan yang mempunyai

pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Ketika seseorang telah tercukupi kebutuhannya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan Aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan.

Suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kebutuhan sosial juga memiliki perasaan empati dan efeksi yang kuat terhadap semua karyawan yang ada di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. mereka cenderung menjalin hubungan pribadi secara erat, lebih karib dari persahabatan antara kebanyakan karyawan. PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam pengelolaan Kebun Karet, PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal itu terelisasikan melalui sistem penggajian dan penghargaan karyawan dan para manajer. Hal ini dilakukan sebagai salah satu kebijakan yang dapat mempertahankan loyalitas para pekerja perusahaan, serta meningkatkan produktivitas kerja dan secara individu mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Terbukti dalam sistem penghargaan yang diberikan pihak perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat, mendukung adanya pemberian bonus-bonus selain gaji pokok. Antara lain: pemberian gaji ke-13, pemberian THR (tunjangan hari raya) satu kali dalam setahun, dan pemberian 'deviden' (pembagian keuntungan perusahaan). Dimana sistem penghargaan tersebut diatas dirasakan oleh semua karyawan. Produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jika produktivitas seorang karyawan meningkat maka penilaian prestasi kerja karyawan tersebut juga akan meningkat dalam perusahaan tersebut.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menetapkan pemberian motivasi yang tepat. Dengan adanya kebijaksanaan dalam hal pemberian motivasi dalam bentuk aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial, maka diharapkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Pentingnya peranan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pelaksanaan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial dan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluri pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Maslow dalam Arinato (2010: 23), menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adulensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, dalam Handoko (2012: 256), manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya. Kebutuhan paling tertinggi dalam hirarki kebutuhan individu Abraham Maslow adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri sangat penting dan merupakan harga mati apabila ingin mencapai kesuksesan.

Ahli jiwa termashur Abraham Maslow dalam Handoko (2012: 200), menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya.

Penghargaan

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan produktivitasnya tinggi Menurut Tohardi (2011: 317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Henri Simamora (2010: 514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut nawawi (1999: 317), yaitu *internal consistency* (konsistensi internal), *Ekternal competitiveness* (persaingan/ kompetisi eksternal), *Employee contributions* (kontribusi karyawan), dan *Administration* (administrasi). Konsistensi internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan *job structur* untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Kebutuhan Sosial

Menurut Dewi (2010: 12) dalam kehidupan bermasyarakat, kita pasti membutuhkan yang salah satunya yaitu Kebutuhan sosial. Kebutuhan Sosial adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan lingkungan atau yang lainnya. banyak sekali Kebutuhan Sosial yang dibutuhkan seorang manusia untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan ini menyangkut hubungan antara orang satu dengan orang lain atau hubungan antar organisasi. Jadi, kebutuhan Sosial adalah kebutuhan yang dapat mengembangkan jiwa sosial seorang manusia, sehingga bisa menjalin rasa kebersamaan dan solidaritas yang tinggi serta dapat menjadi individu yang mampu beradaptasi dengan baik dan dapat diterima di Masyarakat.

Menurut H.M.Arifin (2009: 2) Kebutuhan sosial lainnya adalah pendidikan. Pendidikan akan membuka wawasan seseorang. Proses pendidikan turut membantu membentuk

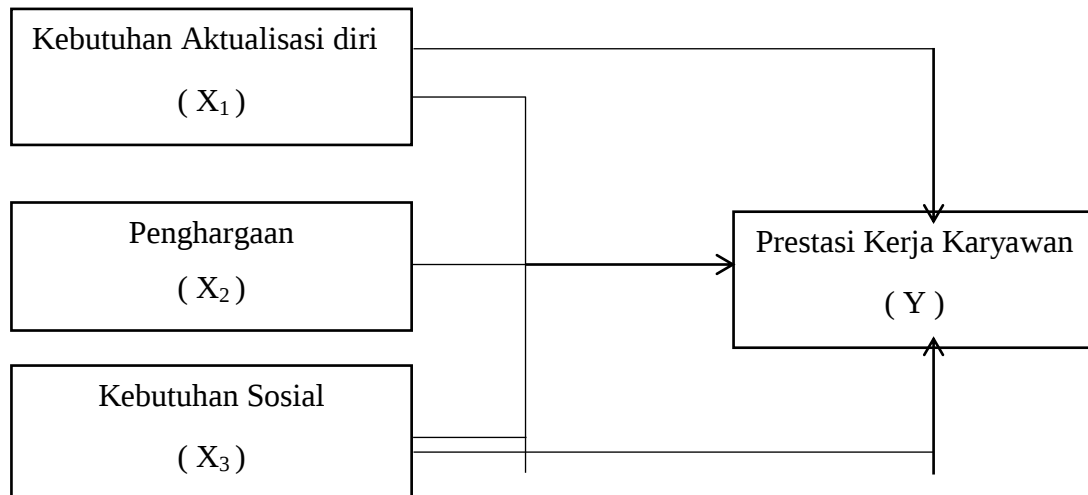
kepribadian. Dengan demikian, proses pendidikan juga membantu dalam meningkatkan moral seseorang. Sebagai makhluk sosial yang bermoral, manusia harus berperilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat. Misalnya para pendidik akan mengajarkan bahwa dengan menjalankan ajaran agama dengan benar kita akan terhindar dari penyakit sosial yang ada di masyarakat.

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja/kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Job Proficiency*. Menurut Robins (2010: 272), kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil. Menurut Sastrohadiwiryo (2010: 235) mendefenisikan bahwa: Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Yuli mengatakan (2010: 89) bahwa prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu (Ratnasari, 2013).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kebutuhan akan aktualisasi diri sangat mempengaruhi prestasi kerja yang disampaikan oleh Maslow ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan Aktualisasi Diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan - kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bagian Divisi Direktorat Utama Sekretariat Perusahaan dan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat sebanyak 133 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sebanyak 57 karyawan. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis Regresi Tiga Prediktor

dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi hubungan Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun RantauPrapat. Dengan rumus

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

X_2 = Penghargaan

X_3 = Kebutuhan Sosial

Jenis kriteria ketepatan, yaitu:

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y).

$H_1: b_1 \neq 0$, artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

1.1. Koefisien Determinan (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi Tiga Prediktor sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

4. PEMBAHASAN

Hasil Persamaan Regresi

Analisis Regresi Tiga Prediktor dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi hubungan Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun RantauPrapat dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Tiga Prediktor

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,295	7,811		3,622	,001
	X1	,119	,154	,103	,776	,441
	X2	,252	,116	,286	2,177	,034
	X3	,241	,134	,236	1,791	,079

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2015)

Langkah-langkah mencari Coefficients

- ✓ Masuk Program SPSS for Windows
- ✓ Klik data view pada SPSS masukkan jumlah dari keseluruhan questioner variabel x dan y
- ✓ Klik variabel view pada SPSS data editor untuk mengimput nama variabel
- ✓ Pada baris pertama kolom name ketik X_1, X_2, X_3 dan Y
- ✓ Klik Analyse → Regression → Linier, pindahkan Variabel Dependen dan Independen kemudian centang *R Squer* dan *Descriptive*. Continiu lalu Oc.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = 28,295 + 0,199 + 0,252 + 0,241 + e$$

Keterangan :

1. Koefisien regresi konstanta sebesar 28,295 mempunyai arti jika ada atau variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial, maka Prestasi Kerja akan sebesar 28,295.
2. Koefisien regresi Aktualisasi Diri sebesar 0,199 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Aktualisasi Diri sebesar 0,199 maka Prestasi Kerja sebesar 1 kali.
3. Koefisien regresi Penghargaan sebesar 0,252 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Penghargaan sebesar 0,252 maka Prestasi Kerja sebesar 1 kali.
4. Koefisien regresi Kebutuhan Sosial sebesar 0,241 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Kebutuhan Sosial sebesar 0,241 maka Prestasi Kerja sebesar 1 kali.

1.7.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap variabel Prestasi Kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
Model 1	,386 ^a	,149	,101	5,36788	,149	3,097	3

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah (2015)

Langkah-langkah mencari Model Summary

- ✓ Masuk Program SPSS for Windows
- ✓ Klik data view pada SPSS masukkan jumlah dari keseluruhan questioner variabel x dan y
- ✓ Klik variabel view pada SPSS data editor untuk menginput nama variabel
- ✓ Pada baris pertama kolom name ketik X₁, X₂, X₃ dan Y
- ✓ Klik Analyse → Regression → Linier, pindahkan Variabel Dependen dan Independen kemudian centang R Square dan Descriptive. Continue lalu Ok.

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui antara lain nilai *R* dan *R Square* sebagai berikut :

1. Nilai *R* sebesar 0,386 sama dengan 38,6% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja sangat erat.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,149 atau sama dengan 14,9%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 14,9% menegaskan bahwa Prestasi Kerja dapat dijelaskan melalui variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji secara serempak apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,693	3	89,231	3,097	,034 ^a
	Residual	1527,149	53	28,814		
	Total	1794,842	56			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2015)

Langkah-langkah menarik ANOVA

- ✓ Masuk Program SPSS for Windows
- ✓ Klik data view pada SPSS masukkan jumlah dari keseluruhan questioner variabel x dan y
- ✓ Klik variabel view pada SPSS data editor untuk mengimput nama variabel
- ✓ Pada baris pertama kolom name ketik X₁, X₂, X₃ dan Y
- ✓ Klik Analyse → Regression → Linier, pindahkan Variabel Dependen dan Independen kemudian centang R Squer dan Descriptive. Continui lalu Oc.

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 3,097 dengan tingkat signifikan sebesar 0.034 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,882. Jika dibandingkan nilai Fhitung (3,097) > Ftabel (2,882) pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,295	7,811		3,622	,001
	X1	,119	,154	,103	,776	,441
	X2	,252	,116	,286	2,177	,034
	X3	,241	,134	,236	1,791	,079

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2015)

Langkah-langkah menarik Coefficients

- ✓ Masuk Program SPSS for Windows
- ✓ Klik data view pada SPSS masukkan jumlah dari keseluruhan questioner variabel x dan y
- ✓ Klik variabel view pada SPSS data editor untuk mengimput nama variabel
- ✓ Pada baris pertama kolom name ketik X₁, X₂, X₃ dan Y
- ✓ Klik Analyse → Regression → Linier, pindahkan Variabel Dependen dan Independen kemudian centang R Squer dan Descriptive. Continui lalu Oc.

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Aktualisasi Diri sebesar 0,776 dengan nilai signifikan 0,441, Penghargaan sebesar 2,177 dengan nilai signifikan 0,034 dan Kebutuhan Sosial 1,791 dengan nilai signifikan 0,079. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = 75$ sebesar 0,679. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(0,776 > 0,679)$; $(2,177 > 0,679)$; $(1,791 > 0,679)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dari hasil pengujian secara serempak (uji F) bahwa nilai F_{hitung} (3,097) > F_{tabel} (2,882) pada $\alpha 5\%$ maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan sosial dewasa ini menjadi sangat penting dikarenakan beberapa alasan:

1. Kebutuhan akan aktualisasi diri sangat mempengaruhi prestasi kerja yang disampaikan oleh Maslow ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan Aktualisasi Diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan - kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.
2. Suatu penghargaan sangat mempengaruhi prestasi kerja, karena penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.
3. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sehingga dapat disimpulkan kebutuhan sosial dalam suatu perusahaan mempunyai peran penting guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja sangat saling berhubungan. Dari hasil penelitian dilihat bahwa variabel independen yaitu Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $(0,776 > 0,679)$; $(2,177 > 0,679)$; $(1,791 > 0,679)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,441, 0,34, $0,79 > 0,05$, maka hipotesis H_a ditolak yang berarti secara parsial variabel Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} dari pada nilai t_{tabel} yaitu $0,776 > 0,679$.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} dari pada nilai t_{tabel} yaitu $2,177 > 0,679$.

3. Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} dari nilai t_{tabel} yaitu $1,791 > 0,679$.
4. Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lianto, 2013. *Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow bagi Peningkatan Kinerja individu dalam organisasi*. vol.3 no 29. Mei 2013 [http : /www.Widhyadarma.ac.id/vol.3](http://www.Widhyadarma.ac.id/vol.3) tanggal akses 25.06.2015.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mahsun.G. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : kanisius.
- Harahap, J. M., & Hasibuan, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1-10.
- Mintje, Nastiti. 2013. *pengaruh TQM, sistem penghargaan kinerja terhadap kinerja manajerial*. vol:1 no.3 september 2013 .[http /www .portagunada . vol.1. html](http://www.portagunada . vol.1. html). tanggal akses 25.06.2015).
- Mikhiriani, 2008. *Manajemen Diri dan Kajian Psikologi: Perspektif tiga motif Sosial david Mc Clelland*. Vol.1 No.1
- Ritonga, S. I., & Harahap, J. M. (2021). Pengaruh Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Kopi On Mada Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 56-64.
- Nelson 1998, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran, Suatu Pengantar*, Mandar Maju, Bandung.
- Robins, Stephen. 2010. *Performance Management*. Jakarta : GM
- Sastrohadiwiryo, Siswanto.. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ritonga, S. I., & Harahap, J. M. (2021). Pengaruh Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Kopi On Mada Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 56-64.
- Rahayu, D., Hasibuan, M. I., & Harahap, J. M. (2021). FAKTOR-FAKTOR DAYA TARIK YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN KONSUMEN UNTUK MEMBELI SMARTPHONE VIVO PADA SUNRISE CELLULAR RANTAUPRAPAT. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 10-18.
- Sudrajat, M. 2010. Cetakan kedua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sri Hartati dkk, 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat*. Vol.5 No.1 Universitas Ahmad Dahlan.
- Sri Langgeng Ratnasari, 2013, *Pengaruh faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Vol.18 No.1 Universitas Batam.
- Tanjung, Graham. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 6. Jakarta : Salemba empat.
- Tohardi, Akhmad, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 6, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Yuli, R. 2010. *Manajemen Personalia*. Alfabet : Bandung.
- Yoder, Tb.S., 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Startegik* Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.