

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN
AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI PEGAWAI
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**

Tuti Hairani

**Dosen Prodi Manajemen Institut Maritim Prasetya Mandiri
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Pelita II No. 24, Bandar Lampung, 35142
email: tuti.1763@gmail.com**

Yoanita Ferdina

**Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Bandar Lampung
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Pelita II No. 24, Bandar Lampung, 35142
email: yoanferdina@gmail.com**

Rina Lolyana

**Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 07, Gedongmeneng, Rajabasa, Bandar
Lampung, 35144
email: rinaloly@umitra.ac.id**

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of rewards on work performance, to determine the effect of self-actualization needs on work performance, to determine the effect of rewards and the need for joint self-actualization on work performance. The population in the study were employees at PT Perkebunan Nusantara VII, totaling 75 respondents. Data collection using a questionnaire. Validity and reliability tests in research using SPSS version 17 are valid and reliable. The method used is multiple linear regression, t test and F test. The results of multiple linear regression analysis are: $Y = 2,758 + 0,264X_1 + 0,651X_2$. Testing the award hypothesis for work performance with a significance level of 5%, $dk = n - k$ then $dk = 75 - 3 = 72$, $t_{count} 2.127 > t_{table} 1.666$ means that H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between reward variables and work performance. Testing the hypothesis of self-actualization needs for work performance with a significance level of 5% there is an influence between the need for self-actualization and work performance. Hypothesis testing F with a level of 5% is $F_{count} (33,415) > F_{table} (3,111)$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the rewards and needs of self-actualization together influence the work performance.

Keywords: Awards, Self-actualization Needs, and Job Performance.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja, Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja, Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian adalah karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII yang berjumlah 75 orang responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan realibilitas dalam penelitian menggunakan SPSS versi 17 berstatus valid dan reliabel. Metode yang digunakan adalah Regresi linier berganda, Uji t dan Uji F. Hasil analisis Regresi linier berganda yaitu: $Y = 2,758 + 0,264X_1 + 0,651X_2$. Pengujian hipotesis penghargaan terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikansi 5% yaitu $dk = n - k$ maka $dk = 75 - 3 = 72$, $t_{hitung} 2,127 > t_{tabel} 1,666$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penghargaan dengan prestasi kerja. Pengujian hipotesis kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikansi 5% terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Pengujian hipotesis F dengan taraf 5% yaitu $F_{hitung} (33,415) > F_{tabel} (3,111)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

Kata Kunci: Penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri, dan Prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan pegawainya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk

imbangan atau penghargaan tertentu (Puwanenthiren, 2011). Penghargaan dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Selain penghargaan yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat turut memengaruhi, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kajian mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja

pegawai pada PT. PELINDO IV Makassar dilakukan oleh Bryan Mercy (2012) yang menemukan bahwa penghargaan merupakan faktor yang paling signifikan memengaruhi prestasi kerja pegawai pada PT. Pelindo IV Makassar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, penelitian lainnya dilakukan oleh Dianingtyas (2014) yang menemukan bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pegawai PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Untuk menganalisa penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Bertitik tolak dari pandangan diatas yang menyatakan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara VII sebagai objek penelitian. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan.

METODE

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara VII.
2. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara VII.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2010) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Umar, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII.

1. Karakteristik Responden

Responden terdiri 29,34% berusia <30 tahun, sebanyak 48 % berusia antara 31-40 tahun, sebanyak 16% berusia antara 41 - 50 tahun, dan sebanyak 6,66% berusia >50 tahun, dilihat dari pendidikan terakhir diketahui bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan S2 yaitu sebanyak 6,66%, S1 sebanyak

66,6%, Diploma sebanyak 9,34 % dan SMA sebanyak 17,34%, memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 14,67%, antara 2-5 tahun sebanyak 18.67%, sebanyak 34,66% memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan sebanyak 32% memiliki masa kerja >10 tahun.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013), uji

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Penghargaan (X1)	0,736	Reliabel sangat tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2)	0,895	Reliabel sangat tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,846	Reliabel sangat tinggi

Hasil perhitungan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Penghargaan (X1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2) dan Prestasi Kerja (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas intrumen karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil yang valid.

	Penghargaan	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Prestasi Kerja
N	75	75	75
Normal Mean	37.05	36.24	36.15
Parameter Std	3.942	5.021	5.417
Deviasi			
Most Absolute	.119	.139	.096
Extreme Difference	.119	.139	.096
Positive			
Negative	-.075	-.082	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z	1.028	1.203	.828
Asymp. Sig. (2-tailed)	.241	.111	.499

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran data diolah, 2019

Tabel 4.5 mendeskripsikan bahwasesuai dengan uji normalitas maka data dapat dinyatakan normal dengan melihat angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov Sig. sebesar $0,241 > 0,050$ untuk variabel penghargaan (X1), Sig. Sebesar $0,111 > 0,050$ untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2) dan $0,499$ untuk prestasi karyawan, dengan demikian seluruh variabel berdistribusi normal karena diperoleh signifikansi $> 0,05$.

3. Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Penghargaan

Analisis deskripsi jawaban responden untuk variable penghargaan di PT Perkebunan Nusantara VII adalah sebagai berikut:

Indikator tentang Penghargaan secara keseluruhan dengan ketentuan

$$\begin{aligned}
 NT &= 50 \\
 NR &= 10 \\
 K &= 5 \\
 I &= \frac{(NT - NR)}{K} \\
 I &= \frac{(50 - 10)}{5} \\
 I &= 8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya SangatSetuju
Skor 34 - 41	Penilaiannya Setuju
Skor 26 - 33	Penilaiannya CukupSetuju
Skor 18 - 25	Penilaiannya TidakSetuju
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Setuju

Tabel 4.6 Distribusi Data Penghargaan Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Setuju	13	17,33
2	34 - 41	Setuju	55	73,34
3	26 - 33	Cukup Setuju	7	9,33
4	18 - 25	Tidak		

	- 25	Setuju	0	0
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			75	100

Sumber: Data diolah 2019

Dari 75 orang responden penelitian, yang menyatakan penghargaan di PT Perkebunan Nusantara VII “Sangat Setuju” ada 13 orang dengan persentase 17,34%, yang menyatakan “Setuju” ada 55 orang dengan persentase 73,34% dan yang menyatakan “Cukup Setuju” ada 7 orang dengan persentase 9,33%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu Setuju. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang Setuju terhadap penghargaan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

2. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.8 Distribusi Data Kebutuhan Aktualisasi Diri Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Setuju	10	13,33
2	34 - 41	Setuju	37	49,33
3	26 - 33	Cukup Setuju	27	36
4	18 - 25	Tidak Setuju	1	1,34
5	10 - 17	Sangat Tidak	0	0

	17	Setuju		
Jumlah			75	100

Sumber: Data diolah 2019

Dari 75 orang responden penelitian, yang menyatakan kebutuhan aktualisasi diri di PT Perkebunan Nusantara VII “Sangat Setuju” ada 10 orang dengan persentase 13,33%, yang menyatakan “Setuju” ada 37 orang dengan persentase 49,33%, yang menyatakan “Cukup Setuju” ada 27 orang dengan persentase 36%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 1 orang dengan persentase 1,34%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu **Setuju**.

3. Analisis Deskripsi
Pernyataan Responden
Variabel Prestasi Kerja

Analisis deskripsi jawaban responden untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri di PT Perkebunan Nusantara VII adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Data Prestasi Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Setuju	13	17,33
2	34 - 41	Setuju	37	49,33
3	26 - 33	Cukup Setuju	24	32
4	18 - 25	Tidak Setuju	1	1,34
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			75	100

Sumber: Data diolah 2019

Dari 75 orang responden penelitian, yang menyatakan penghargaan di PT Perkebunan Nusantara VII “Sangat Setuju” ada 13 orang dengan persentase 17,33%, yang menyatakan “Setuju” ada 37 orang dengan persentase 49,33%, yang menyatakan “Cukup Setuju” ada 24 orang dengan persentase 32%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 1 orang dengan persentase 1,34%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu **Setuju**.

b. Analisis Kuantitatif

Tabel 4.12. Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.758	4.761		.579	.564
Penghargaan	.264	.124	.192	2.127	.037
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.651	.098	.603	6.672	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 2,758 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan penghargaan

dan kebutuhan aktualisasi diri maka prestasi kerja hanya sebesar 2,758.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel penghargaan (X1) sebesar 0,264 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel penghargaan (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan demikian jika (X1) ditingkatkan 1% sementara kebutuhan aktualisasi diri dianggap tetap maka prestasi kerja meningkat 2,64%
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (X2) sebesar 0,651 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan demikian jika (X2) ditingkatkan 1% sementara penghargaan dianggap tetap maka prestasi kerja meningkat 6,51%.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri (X2) sebesar 0,651 lebih besar daripada koefisien regresi penghargaan (X1) sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable kebutuhan aktualisasi diri lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan penghargaan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t pada variabel penghargaan dan kebutuhan

aktualisasi diridengan nilai signifikansi 0,050 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12 :

- 1) t hitung penghargaan sebesar 2,127. Sedangkan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,050 adalah 1,666. Dengan demikian t hitung (2,127) > t tabel (1,666), jika t hitung bernilai positif dan > dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho tidak didukung dan Ha didukung. Dengan demikian hipotesis pertama “penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII” diterima.
- 2) t hitung kebutuhan aktualisasi diri sebesar 6,672. Sedangkan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,050 adalah 1,666. Dengan demikian t hitung (6,672) > t tabel (1,666), jika t hitung bernilai positif dan > dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho tidak didukung dan Ha didukung.

Dengan demikian hipotesis kedua “kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII” diterima.

b. Uji Hipotesis Anova (Uji F)

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	1045.254	2	522.627	33.415	.000

Residual	1126.132	72	15.641		
Total	2171.387	74			

- a. Predictors: (Constant),
Kebutuhan, Aktualisasi
Diri, Penghargaan
- b. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Dari uji anova atau F test didapat *f hitung* sebesar 33,415 lebih besar dari *f tabel* sebesar 3,111 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : “penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII” dapat diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan terwujudnya penghargaan yang adil dan terciptanya aktualisasi diri yang baik maka prestasi kerja yang semakin meningkat. Dengan demikian, diharapkan terciptanya penghargaan yang efektif dan aktualisasi diri secara baik sehingga berdampak pada prestasi kerja menjadi tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasikerja.
2. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryan, Mercy. 2012. *Pengaruh Kebutuhan Aktulisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT PELINDO IV Makasar*.
- Dianingtyas, Azizah. 2014. *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Telkom Kota Baru Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang, Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

Puwanenthiren, P. 2011. *Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffina District. Global Journal of Management and Business Research, vol. 11(14).*

Umar, H. 2000. Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.