

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2012: 333) bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan dalam mengelola melalui pengaruh terhadap SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi maupun perusahaan (Gitosudarmo, 2012: 333).

Sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif SDM yang dimilikinya. 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.

Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya diperusahaan. Manusia digerakkan oleh motivasi dalam bekerja. Jadi, perusahaan yang bisa memberikan motivasi yang tinggi pada pegawai untuk bekerja dengan memenuhi kebutuhan mereka akan meningkatkan prestasi kerjanya dimana pegawai akan produktif sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk peningkatan laba perusahaan. Untuk itu, sangat diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya ataupun sesama rekan kerja dalam jabatan atau posisi yang selevel. Perusahaan harus menyadari bahwa motivasi adalah hal utama dan berpengaruh cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja para pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus sensitif terhadap hal ini demi tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Dalam 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 berasal dari kata latin yaitu *'movere'* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya (Effendim, 2012: 23). Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan (Gray, 2012: 12).

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (Handoko, 2012: 256).

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 seorang 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. Pemberian motivasi pada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam dapat dilakukan dengan berbagai macam aktualisasi diri, pemberian penghargaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

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. 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 (Hariandja, 2012: 327).

Selain kebutuhan aktualisasi diri dalam teori hirarki kebutuhan, maka Maslow juga menyatakan kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2012, : 317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2010: 514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2013: 89).

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 produktivits 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.

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2012), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2011) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas

maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, *review* strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2012).

Salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak perusahaan dalam mengembangkan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dalam memotivasi bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Melihat pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada pegawai dalam organisasi swasta maupun pemerintah. Sehingga dengan pemberian motivasi mutlak

diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. Berdasarkan pada pandangan tersebut yang menyatakan dalam hal ini Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yaitu aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal itu.

PD. BPR Rokan Hulu pada hakekatnya adalah suatu lembaga keuangan milik Pemerintah Daerah yang melakukan usaha perbankan. Dengan adanya kebijaksanaan pemerintah untuk mendorong kegiatan dibidang perbankan maka muncul kegiatan atau aktivitas di bidang jasa ini. Oleh sebab itu, kegiatan di bidang perbankan mendapat persaingan antar bank. Untuk itu bank perlu merencanakan kegiatan yang efektif untuk memenangkan persaingan melalui pengelolaan sumber daya manusianya.

PD. BPR Rokan Hulu berusaha untuk dapat memenuhi keinginan serta kebutuhan dari setiap karyawan demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang maksimal. Hal tersebut dapat terlihat dari pemberian fasilitas yang mendukung pekerjaan, pemberian gaji yang sesuai, serta perhatian yang diberikan oleh atasan dalam hal memberikan motivasi terhadap setiap karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan setiap karyawan dapat merasa puas sehingga memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Jenis Prestasi PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2011 s/d 2018

No	Tahun	Jenis Prestasi	Jenis Penghargaan
1.	2011	Kategori Kinerja Keuangan Sangat Bagus	INFO BANK Award
2.	2012	Kategori Kinerja Keuangan Sangat Bagus	INFO BANK Award
3.	2013	Kategori Kinerja Keuangan Sangat Bagus	INFO BANK Award
4.	2015	Kategori Kinerja Keuangan Sangat Bagus	INFO BANK Award

Sumber: Bank BPR Rohul, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa selama empat kali PD. BPR Rokan Hulu memperoleh penghargaan sebagai *BPR Award* yang di adakan oleh majalah Info Bank yaitu sebuah biro riset yang melakukan kajian terhadap 118 bank berdasarkan laporan keuangan yang dipublikasikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap PD. BPR Rokan Hulu sehingga mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun di tahun 2014 dan tahun 2016 PD. BPR Rokan Hulu tidak mendapatkan penghargaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan September 2018 diketahui bahwa faktor menurunnya prestasi kerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu disebabkan oleh beberapa hal, yaitu ketidakstabilan motivasi kerja karyawan, adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap penghargaan yang diterapkan oleh organisasi dan kurangnya aktivitas sosial yang dibuat organisasi yang ditujukan kepada karyawan.

Menurunnya prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasana yang disediakan oleh PD. BPR Rokan Hulu kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. PD. BPR Rokan Hulu hanya

memberikan sekali kesempatan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri nya yaitu melakukan rapat tahunan yang memberikan hak kepada semua karyawan untuk menyampaikan ide mereka pada program kerja yang akan dijalankan di periode selanjutnya. Dengan demikian, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan masukan program kerja apa yang perlu ditambah agar program kerja yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.

Dari segi pemenuhan kebutuhan penghargaan (*reward*) berdasarkan pengamatan saya di PD. BPR Rokan Hulu, salah satu cara PD. BPR Rokan Hulu menghargai karyawan berupa fasilitas gaji, tunjangan hari raya setiap tahun, pemberian bonus pada karyawan yang target kerjanya tercapai bantuan seragam karyawan, fasilitas ruangan kerja yang ber-AC. Namun karyawan masih merasa kurangnya penghargaan yang diberikan PD. BPR Rokan Hulu seperti bonus prestasi, upah lembur dan hal lainnya yang dapat dijadikan penghargaan pada karyawan berprestasi.

Kondisi lain di PD. BPR Rokan Hulu, selain penghargaan yaitu mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar karyawan sebagai kebutuhan sosial dimana ini yang sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi informal yang terbangun diantara sesama karyawan dalam waktu istirahat seperti makan siang bersama dan mampu bekerja sesuai Standar operasional, serta tidak terlihat adanya persaingan antar pegawai, yang masing-masing sudah memiliki bidang dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun

berdasarkan observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa usaha PD.BPR Rokan Hulu dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari perusahaan dalam mencoba menjaga keakraban antar karyawan di PD.BPR Rokan Hulu seperti tidak adanya perusahaan melakukan kegiatan *outbound* yang rutin bagi karyawan dan keluarga untuk membuat hubungan emosional semakin baik, tidak adanya suatu kegiatan kerohanian yang terorganisir, seperti sholat berjamaah di kantor dalam usaha membangun ikatan sosial antar karyawan bank.

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 sosial maka diharapkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Dari hal tersebut penulis memilih judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PD. BPR Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam pelaksanaan kegiatannya, perusahaan tidak lepas dari permasalahan. Dari uraian tersebut, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kebutuhan aktualisasi diri karyawan PD. BPR Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah kebutuhan sosial karyawan PD. BPR Rokan Hulu?

3. Bagaimanakah kebutuhan penghargaan karyawan PD. BPR Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu?
5. Bagaimanakah pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan aktualisasi diri karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan sosial karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan penghargaan karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Bagi penulis sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta di lapangan.

- b. Bagi peneliti berikutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.
 - c. Bagi pembaca merupakan bahan informasi tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, sosial dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Kegunaan secara praktis
- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan yang bersangkutan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.
 - b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, sosialisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.
 - c. Memberikan gambaran yang transparan tentang kondisi aktual PD. BPR Rokan Hulu bagi pihak internal perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika penulisan

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam 3 bab secara terpisah, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1. Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, 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 dipuaskan 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. Aktualisasi diri adalah tahap pencapaian oleh seorang manusia terhadap apa yang mulai disadarinya ada dalam dirinya. Semua manusia akan mengalami fase itu, hanya saja sebagian dari manusia terjebak pada nilai-nilai atau ukuran-ukuran pencapaian dari tiap tahap yang dikemukakan Maslow. Andai saja seorang manusia bisa cepat melampaui tiap tahapan itu dan segera mencapai tahapan akhir yaitu aktualisasi diri, maka dia punya kesempatan untuk mencari tahu siapa dirinya sebenarnya (Arianto, 2010:17).

Maslow (2012:139) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Menurut Maslow (2012:139) seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan jika dan hanya jika kebutuhan kekurangan terpenuhi,

konseptualisasi awal Maslow hanya mencakup satu kebutuhan pertumbuhan - aktualisasi diri.

Arianto (2010:17) bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus bermain musik "*What a man can be, he must be*". Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut.

Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa "*What a man can be, he must be*".

Patoran (2013: 12) menyatakan aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi- potensi psikologis yang unik. Sedangkan Perfilyeva (2012: 427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Waluya (2012:23) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Suharso (2011:23), bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Dari definisi aktualisasi diri di atas, peneliti menjabarkan bahwa aktualisasi diri adalah nilai-nilai peningkatan kualitas hidup berkaitan dengan kemampuan seorang untuk memahami kemampuan diri sendiri yang menunjukkan bahwa diri sendiri mampu memberikan penilaian diri, penilaian positif kepada kemampuan diri sendiri atau ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam diri.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Aktualisasi Diri

Seseorang memaknai aktualisasi diri dapat dipengaruhi kemampuan diri, kebutuhan diri, dan nilai lingkungan sosial yang dimiliki individu terhadap aktualisasi dirinya. Aktualisasi diri juga erat kaitannya dengan hubungan di lingkungan sosial.

Banyak faktor yang mempengaruhi individu dalam memahami aktualisasi diri. Maslow (2012:139) menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

1. Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih
manusia yang melihat hidup secara sederhana bukan untuk menurutkan keinginan, lebih bersikap objektif terhadap hasil – hasil yang diamati, memiliki sifat rendah hati.
2. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan,tugas,dan kewajiban
Memberikan kegembiraan dan kenikmatan pada setiap pekerjaan serta memiliki rasa bertanggung jawab yang besar atas suatu tugas,hal ini menuntut kerja keras dan disiplin

3. Kemerdekaan psikologis

Manusia yang mengaktualisasikan diri memiliki kemerdekaan psikologis.

Manusia mampu mengambil keputusan – keputusan

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) faktor–faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri antara lain:

1. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kebutuhan yang timbul dalam rangka memuaskan kebutuhan dasar makan, udara dan keamanan, serta kecenderungan untuk menolak perubahan dan mempertahankan keadaan sekarang. Pemeliharaan bersifat konservatif, dalam bentuk keinginan untuk mempertahankan konsep diri yang dirasa nyaman.

2. Peningkatan diri (*enhancement*)

Walaupun ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keadaan tetap seperti adanya, orang ingin tetap belajar dan berubah.

3. Penerimaan positif dari diri sendiri (*self regard*)

Penerimaan diri ini merupakan akibat dari pengalaman kepuasan, dimana seseorang akan mampu menerima kelemahan dirinya namun tetap berusaha melakukan yang terbaik. Penerimaan positif dari diri sendiri merupakan bagian dari dimensi harga diri.

Anari (2010,20) menyebutkan bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri adalah:

1. Berfungsi Secara Otonom Terhadap Lingkungan

Orang yang mengaktualisasikan diri mampu melepaskan diri dari kebergantungan yang berlebihan terhadap lingkungan sosial dan fisik.

2. Transendensi

Individu lebih tinggi, unggul, agung, melampaui superlative arti yang lain tidak tergantung dengan orang lain.

3. Demokratis

Orang yang mempunyai aktualisasi diri selalu menjalin komunikasi dengan berbagai pihak. Meski individu menyadari bahwa ada perbedaan-perbedaan dengan orang lain tetapi individu dapat menerima semua orang tanpa memperhatikan tingkat pendidikan dan kelas sosial.

4. Hubungan Sosial

Seseorang yang mengaktualisasikan diri berarti mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang yang berada di sekitarnya.

Waluya (2012:23), menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

1. Pemeliharaan

Kebutuhan yang timbul dalam rangka memuaskan kebutuhan dasar makan, udara dan keamanan, serta kecenderungan untuk menolak perubahan dan mempertahankan keadaan sekarang.

2. Peningkatan diri

Walaupun ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keadaan tetap seperti adanya, orang ingin tetap belajar dan berubah.

3. Penerimaan positif dari diri sendiri

Penerimaan diri ini merupakan akibat dari pengalaman kepuasan, dimana seseorang akan mampu menerima kelemahan dirinya namun tetap berusaha melakukan yang terbaik.

2.1.1.2. Indikator Aktualisasi Diri

Berdasarkan dari teori aspek-aspek proses perkembangan seseorang untuk mewujudkan aktualisasi dirinya, antara lain (Maslow, 2012:139) dalam *Motivation and personality*):

1. Kreativitas (*creativity*), merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Sifat kreatif nyaris memiliki arti sama dengan kesehatan, aktualisasi diri dan sifat manusiawi yang penuh. Sifat – sifat yang dikaitkan dengan kreativitas ini adalah fleksibilitas, spontanitas, keberanian, berani membuat kesalahan, keterbukaan dan kerendahan hati.
2. Moralitas (*morality*), merupakan kemampuan manusia melihat hidup lebih jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurutkan keinginan.
3. Penerimaan diri (*self acceptance*), orang yang mengaktualisasikan diri cenderung baik, hangat dan menikmati diri sendiri tanpa penyesalan, rasa malu atau permintaan maaf.
4. Spontanitas (*Spontaneity*) Aktualisasi diri manusia dapat digambarkan sebagai relatif spontan pada perilaku dan jauh lebih spontan daripada di kehidupan batin, pikiran, impuls, dan lain lain, perilaku ini ditandai dengan kesederhanaan, kealamian dengan kurangnya kesemuan ini tidak selalu berarti perilaku konsisten yang tidak konvensional.
5. Pemecahan masalah (*Problem Solving*), yaitu individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya, Dengan beberapa pengecualian dapat dikatakan bahwa objek biasanya bersangkutan dengan isu-isu dasar dan pertanyaan dari jenis yang telah dipelajari secara filosofis atau etika.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) : Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*): Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yg ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan: Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yg dimilikinya.

Indikator kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow dalam Azizah (2014:29), sebagai berikut:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita.

Seseorang harus mampu memutuskan sesuatu secara benar dan jujur, menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik. Seseorang harus mampu menerima lingkungan sosialnya beserta semua kekurangannya.

2. Spontanitas.

Seseorang sebaiknya memiliki spontanitas dan respon cepat terhadap segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

3. Kedekatan dengan individu yang lain.

Untuk memenuhi tugas sebagai makhluk sosial, manusia harus membangun relasi yang baik dan berkesinambungan dengan sesamanya.

4. Mendalami hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal pada seseorang yang memiliki aktualisasi diri yang baik ditandai dengan hubungan timbal balik yang sangat mendalam dengan sesamanya.

Maslow dalam Sarwono (2012:12) menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri yang optimal, yaitu:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita
2. Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik
3. Spontanitas
4. Fokus terhadap target pencapaian
5. Otonomi
6. Kedekatan dengan individu yang lain
7. Mendalami hubungan interpersonal
8. Nyaman dan solid
9. Memiliki selera humor dan bisa bergurau

Waluya (2012:23), menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

1. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.

2. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*): Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yg ada dalam dirinya.
3. Kebutuhan dorongan: Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yg dimilikinya.

2.1.2. Kebutuhan Sosial

2.1.2.1 Pengertian Kebutuhan Sosial

Kata sosial berasal dari kata “socious” yang artinya kawan, teman. Manusia lahir dengan kapasitas yang ia miliki kemudian memulai hidup saling berkawan dan saling membina kesetiakawanan. Karena manusia hidup bersama didalam kelompok atau hidup berkelompok dan satu sama lain saling membutuhkan maka manusia sering disebut sebagai makhluk sosial (Sumarnonugroho, 2010:3).

Kata sosial adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat (Suharso, 2011). Konsep sosiologi manusia sering disebut dengan makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup wajar tanpa adanya bantuan dari oranglain, sehingga arti sosial sering diartikan sebagai hal yang berkenaan dengan masyarakat (Waluya, 2012: 85-86).

Maslow (2012:139) menyatakan Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Menurut Handoko (2014:258) “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan

sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatankegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan.

Koonts et al (2011:18) berpendapat bahwa karena manusia adalah makhluk sosial, mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain. Trisnawati S (2011:67) mengemukakan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.

Arianto (2010:123), konsep sosiologi manusia sering disebut dengan makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup wajar tanpa adanya bantuan dari oranglain, sehingga arti sosial sering diartikan sebagai hal yang berkenaan dengan masyarakat

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

2.1.22 Indikator Kebutuhan Sosial

Maslow (2012:139), menyebutkan beberapa indikator kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu :

1. Penerimaan dalam kelompok

Yaitu suatu keadaan dimana individu itu disukai dan diterima oleh teman lain di dalam lingkungan dan setiap individu diterima oleh individu lain secara penuh dan penerimaan semacam ini akan menimbulkan perasaan aman.

2. Afiliasi

Yaitu dorongan seseorang untuk selalu membangun kontak sosial atau dengan kata lain kebutuhan akan ketergantungan dengan orang lain untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.

3. Adanya interaksi

Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.

4. Adanya perasaan saling mencintai

Yaitu perasaan saling menyayangi dan merasa memiliki antar rekan kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator kebutuhan sosialisasi adalah sebagai berikut :

1. Interaksi dengan rekan kerja

Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.

2. Kebebasan melakukan aktivitas sosial

Yaitu keadaan dimana seseorang leluasa melakukan aktivitasnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

3. Kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain

Yaitu dorongan seseorang untuk selalu membangun kontak sosial atau dengan kata lain kebutuhan akan ketergantungan dengan orang lain untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.

Menurut Handoko (2014:258) indikator kebutuhan sosial adalah :

1. Interaksi antar pegawai

Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.

2. Sikap saling menghormati

Yaitu artinya saling memahami dan memberikan toleransi terhadap orang lain, sehingga setiap orang dapat berinteraksi dengan baik tanpa adanya konflik,

3. Sikap saling mempercayai.

adalah sikap saling mengakui satu sama lain akan kejujuran, kelebihan, kemampuan dan lain sebagainya yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam sebuah tim kerja.

Indikator kebutuhan sosial terdiri dari tiga golongan, sebagai berikut (Hasibuan, 2011):

1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal

dan bekerja (*sense of belonging*).

2. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya

penting (*sense of performance*).

3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Arianto (2010:123) menyebutkan indikator kebutuhan sosialisasi adalah sebagai berikut :

1. Interaksi dengan rekan kerja

Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.

2. Kebebasan melakukan aktivitas sosial

Yaitu keadaan dimana seseorang leluasa melakukan aktivitasnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

3. Kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain

Yaitu dorongan seseorang untuk selalu membangun kontak sosial atau dengan kata lain kebutuhan akan ketergantungan dengan orang lain untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.

2.1.3 Penghargaan

2.1.3.1 Pengertian Penghargaan

Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Mathis dan Jackson (2013: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Gibson et al (2010:15) mengatakan bahwa kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki kesan positif dan menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam instansi, kebutuhan penghargaan merefleksikan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status yang tinggi dan penghargaan bagi kontribusi pada instansi.

Winardi (2014:18) mengatakan bahwa keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah

sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat timbulnya prestasi instansi yang luar biasa.

Arianto (2010:123), menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kebutuhan penghargaan adalah merupakan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dan pemenuhan kebutuhan penghargaan ini dapat tercermin dari adanya pemberian pujian, kepercayaan dan tanggung jawab.

2.1.3.2 Indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2013: 462) indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Yasmeen (2013: 941) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

2. Promosi

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2013: 462) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

4. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Suryo (2013: 28) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

1. Gaji

Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.

2. Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.

3. Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Arianto (2010:123), indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan Pemberian Penghargaan Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Menurut Kadarisman (2012: 43) Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan adalah:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (*performance*) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2. Menjamin keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

- a. Keadilan eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa.

- b. Keadilan internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan.

3. Mempertahankan karyawan

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memiliki karyawan yang bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

Menurut Hasibuan (2011:149), tujuan pemberian penghargaan antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2012: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yun (2011: 745) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.

Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2011:149), prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Robbins (2010:64) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hermawati (2012:112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteri lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (2011: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3. Keandalan

Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012: 94) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

3. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

4. Efisiensi

Yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012: 18) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3. Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk maupun kinerja perusahaan.

Menurut Hermawati (2012), indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan terdiri dari tiga bagian, yakni:

1. Ketidakhadiran (*absence*), yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
2. Kecelakaan kerja (*accidents*), yaitu jumlah kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
3. Keluhan karyawan (*grievances*), yaitu suatu keluhan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2009:152), sebagai berikut:

1. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

2. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3. Sikap dapat dinilai dari:

- a. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Disiplin waktu dan absensi.
- c. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

4. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

5. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

Menurut Robbins (2010:64) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan terdiri dari tiga bagian, yakni:

1. Ketidakhadiran (*absence*)

Yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2. Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3. Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

2.1.5 Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah aktualisasi diri. Menurut Maslow (2012:35), karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara keterampilan. Bisa disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan cara seseorang menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicitacitakan secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang ingin diraih oleh seseorang. Patioran (2013:318) kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan

menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Manusia pada dasarnya akan merasa puas jika suatu kebutuhannya terpenuhi, namun akan merasa kurang dari sisi kebutuhan yang lainnya, sehingga individu akan melengkapi kebutuhan-kebutuhannya tersebut sepanjang hidupnya. Aktualisasi diri bukan sebuah kondisi yang statis atau kondisi stabil pada seseorang, ia akan mulai memasuki tahap aktualisasi diri jika dia dapat memenuhi jenis-jenis kebutuhan dibawahnya secara seimbang dan baik. Oleh karenanya Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri juga dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja pegawai (Ranupandojo, 2011:23).

2.1.6 Hubungan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Jika seseorang merasakan kenyamanan dengan lingkungannya maka akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang (Nawawi, 2012:56).

Menurut Kadarisman (2012:27) sosial adalah sesuatu yang dicapai, dihasilkan dan ditetapkan dalam interaksi sehari-hari antara warga negara dan pemerintahannya. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Untuk menunjukkan bentuk eksistensinya maka seseorang akan memberikan prestasi yang baik terhadap hasil kerjanya. Menurut Maslow (2012: 32) kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya sehingga untuk bias tetap bertahan di kelompoknya seseorang akan berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi kinerjanya.

2.1.7 Hubungan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Menurut Gibson (2010:149) tujuan utama penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan bertujuan untuk meningkatkan prestasi.

Menurut Nawawi (2012:56) penghargaan yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi pegawai, ketika manusia merasa dihargai dan dipuji, mereka cenderung terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja mereka (Simamora, 2010:11).

2.1.8 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian yang akan dilakukan ini.

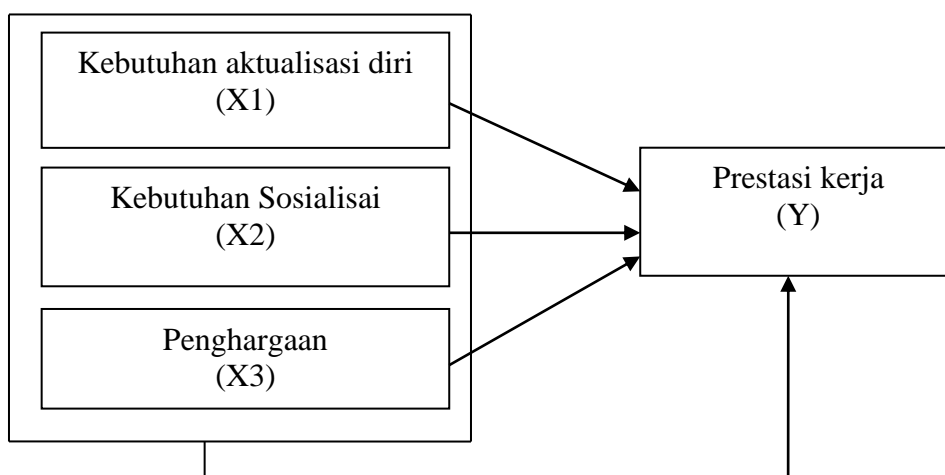
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Sasha (2018)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim).
Sari (2018)	Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Sedangkan secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan, sedangkan kebutuhan rasa aman, sosial, dan penghargaan secara parsial tidak signifikan.

Panus (2017)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar	pakan variabel yang berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,355. Sedangkan variable penghargaan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,187 begitu pula dengan variable social tidak berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,126.
Adhani (2013)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan	pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka disusunlah paradigma penelitian ini yang ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:123).

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan anggapan sementara, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PD. BPR Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan terhadap prestasi kerja

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:34).

Populasi yang diambil dalam penelitian adalah karyawan PD. BPR Rokan Hulu sebanyak 34 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sarwono (2012:45), sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.

Apabila responden dalam populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, sebaliknya jika responden populasi kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2011:56).

Karena populasi kurang dari 100, maka peneliti akan mengambil seluruh populasi yang berjumlah 34 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum PD. BPR Rokan Hulu.
2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer. Merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian y
2. Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh dari PD. BPR Rokan Hulu yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, seperti tentang jumlah karyawan, dan dokumen-dokumen yang diperlukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

3.5 Defenisi operasional

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	Robbins dan Coulter (2010:110) Adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.	Robbins dan Coulter (2010:110) 1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential), 3. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan	Likert
2	Kebutuhan sosial (X2)	Maslow (2012:139) Adalah kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.	Maslow (2012:139), 1. Penerimaan dalam kelompok 2. Afiliasi 3. Adanya interaksi 4. Adanya perasaan saling mencintai	Likert
3	Penghargaan (X3)	Kadarisman (2012: 43) Adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.	Kadarisman (2012: 43) 1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Tunjangan	Likert
4	Prestasi kerja (Y)	Mangkunegara (2012: 94) Adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	Mangkunegara (2012: 94) 1. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Sikap 7. Efisiensi	Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Metode skala digunakan karena data yang ingin diungkap berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui aspek atau indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem (Azwar, 2013).

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Azwar, 2013

Untuk menguji keabsahan dan keasihan dari suatu kuesioner diperlukan uji Validitas dan Reliabelitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan kesesuaian alat ukur yang sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan kebenaran dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan kuesioner responden sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*corrected item total corelation*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.

2. Uji Reliabelitas

Penelitian ini menyatakan bahwa data dapat diandalkan jika dua atau lebih peneliti di objek yang sama, atau kumpulan data bila dibagi menjadi dua titik data yang berbeda menurut Sugiyono (2011:364). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu variabel baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data

Didalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan TCR dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden
Rs = rata-rata skor jawaban responden
N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Rentang Skala TCR

No.	Angka	Keterangan
1	00% - 20%	Tidak baik
2	21% - 45,99%	Kurang baik
3	46% - 69,99%	Cukup baik
4	70% - 70,99%	Baik
5	80% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Riduwan (2012:88)

3.7.2 Uji Prasyarat

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji *chikudrat*, uji *lilliefors* dan uji *kolmogorov-smirnov*.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun langkah-langkah pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H_0 : data berasal dari distribusi normal

H_1 : data berasal dari distribusi tidak normal

2) Menentukan rata-rata data

3) Menghitung standart deviasi:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum(X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

4) Menghitung z score untuk i = data ke-n

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$$

5) Mencari F_t , dengan cara melihat table distribusi normal.

6) Menentukan F_s , dengan cara: $\frac{F_{kum}}{n}$

7) Menentukan $|F_t - F_s|$

8) Kesimpulan pengujian:

Kesimpulan pengujian didapat dengan membandingkan nilai $D = \max |F_t - F_s|$ dengan D tabel.

9) Kriteria pengujian :

Jika $D_{maks} > D$ tabel maka H_0 ditolak artinya data tidak berasal dari distribusi normal.

Jika $D_{maks} \leq D$ tabel maka H_0 diterima artinya data berasal dari distribusi normal.

3.7.2.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah asumsi dalam regresi di mana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang sama antara satu varians dari residual. Tidak terjadinya homogenitas apabila penyebaran residual tidak teratur, dimana plot terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. (Sudjana, 2009:34).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat uji statistik, yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

X1 = Kebutuhan aktualisasi diri

X2 = Kebutuhan sosial

X3 = Penghargaan

Y = Prestasi kerja

e = Kesalahan etimasi standar

a = Intersep (perpotongan garis regresi dengan sumbu Y)

b = Gradient (koefisien arah garis regresi)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

3.7.5 Pengujian hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen serta variabel dependen (Y). Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan bantuan program SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan secara parsial terhadap prestasi kerja
- H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan secara parsial terhadap prestasi kerja
- H₀ : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y
- H₀ : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

3.7.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara simultan.

- H_a : diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai sig \leq level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja