

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pasti membutuhkan manajemen yang sesuai dengan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu bagi setiap instansi. Dalam usaha mencapai target tersebut, fungsi manajemen harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Setiap organisasi yang telah di bangun atau di dirikan tentunya mempunyai harapan bahwa kelak di waktu yang akan datang mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup organisasi tersebut. Menurut Tohardi pada setiap organisasi menghendaki untuk mampu menghasilkan kerja yang maksimal, dalam mencapai hasil kerja yang maksimal organisasi harus mampu mempunyai kualitas karyawan yang tinggi, dengan demikian kelangsungan organisasi dapat terjamin dan dapat mengembangkan pekerjaannya (Tohardi, 2019:317)

Keberhasilan di instansi tersebut dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya diperusahaan. Manusia digerakkan oleh motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, 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. Keberhasilan atau tidaknya suatu instansi dalam

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola SDM yang terlibat dalam aktivitas tersebut. Untuk mendorong semangat kerja pegawai, perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun pihak pegawai. Pegawai yang memberikan prestasi kerja yang baik untuk suatu organisasi, begitu juga organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi. Patioran mengungkapkan dalam mencapai hasil kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku - perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan (Patioran, 2020:21)

Sumber Daya Manusia merupakan yang penting dalam pengelolaan suatu instansi. Dalam menghadapi perkembangan yang ada sekarang, Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi instansi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi kerja dari pegawai yang ada dalam instansi tersebut.

Menurut Perfilyeva sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh sebab itu sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar

dapat mendorong kemajuan organisasi dan cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi (Perfilyeva, 2021:56)

Dalam konteks organisasi, semua yang terdapat di dalamnya diharapkan mempunyai prestasi kerja dalam upaya menggapai tujuan organisasi. Aspek motivasi memegang peranan yang sangat berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, motivasi jadi pendorong seorang melakukan sesuatu aktivitas guna memperoleh hasil yang terbaik. Oleh sebab itu, pemberian motivasi jadi landasan yang pas dalam memunculkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Demikian pula pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu, dalam upaya menggapai tujuan instansi ialah pelayanan publik kepada masyarakat maka prestasi kerja para pegawainya sangat diperlukan. Dalam meningkatkan dan menjaga prestasi kerja pegawai diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya diantaranya pemberian Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan (*Reward*), dan Kebutuhan Sosial.

Faktor pertama yaitu Aktualisasi diri merupakan bagian dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia dalam bentuk piramida, dengan aktualisasi pada tingkat ke-5 sebagai yang tertinggi. Dimulai dari yang paling dasar, kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi melibatkan kebutuhan sandang, pangan, dan papan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disayangi, dan kebutuhan akan harga diri. Menurut teori ini, sebelum dapat mencapai aktualisasi diri, seseorang perlu memenuhi keempat kebutuhan tersebut terlebih dahulu. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan dibawahnya, maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai individu yang memiliki

kontribusi penting terhadap suatu perusahaan. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab, dan kemandirian (Perfilyeva, 2012).

Kebutuhan aktualisasi diri dapat dianggap sebagai kebutuhan individu pegawai untuk memiliki ukuran prestasi kerja yang memuaskan sehingga tidak timbul suatu masalah. Sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan, maka dalam diri seorang pegawai harus ada aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja. Dikarnakan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam pekerjaan suatu organisasi, maka diperlukan aktualisasi diri.

Aktualisasi Diri merupakan level yang tertinggi, akan tetapi setelah kebutuhan akan penghargaan mereka terpenuhi jarang yang mencapai pada aktualisasi diri, kerana hanya orang yang mempunyai nilai- nilai keindahan, kejujuran dan keadilan yang bisa mencapai pada level ini. Orang yang telah mencapai pada aktualisasi diri mereka dapat mempertahankan harga diri mereka ketika diremehkan dan ditolak oleh orang lain. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik dan aktualisasi diri yang berbeda-beda dalam mengemban suatu tugas dalam pekerjaan.

Terdapat faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu penghargaan (*reward*). Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya organisasi dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja pegawai, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Para pegawai memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai

prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

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.

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Dalam kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan.

Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi kedekatan hubungan antar mereka. Kedekatan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi. 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. Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan didapat pernyataan bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Dinas Sosial dari tahun ke tahun, mulai sejak tahun 2021 tenaga kerja di Dinas Sosial sebanyak 10 orang, lalu pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 45 orang, pada tahun 2023 sebanyak 58 orang, tahun 2024 sebanyak 65 orang. Dari data tersebut, terlihat bahwa peningkatan tenaga kerja di Dinas Sosial mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Dinas Sosial didominasi terbanyak tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki. Hal ini menjelaskan bahwa peran perempuan dalam kesuksesan lingkungan kerja sangat signifikan. Segingga, hal ini memberikan banyak dampak positif bagi dunia perkantoran dan sebagainya. Peningkatan kualitas kerja bagi pegawai perempuan maupun laki-laki perlu di imbangi dan sangat penting. Semakin baik SDM yang dimiliki maka semakin baik

pula prestasi kerja yang dihasilkan. Apabila suatu perusahaan memiliki SDM yang berprestasi tinggi, hal ini akan berpengaruh kepada nama baik perusahaan. Dengan begitu prestasi kerja karyawan sangat penting untuk meraih tujuan dan menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu pada hakekatnya adalah suatu instansi pemerintahan daerah milik Pemerintah Daerah yang melakukan usaha pelayanan publik. Dengan adanya berbagai keluhan dan permasalahan sosial di daerah Rokan Hulu untuk mendorong kegiatan di bidang pelayanan publik untuk masyarakat maka muncul instansi atau lembaga di bidang jasa ini. Oleh sebab itu, kegiatan di bidang pelayanan publik ini harus mendapat citra yang baik dalam masyarakat serta sumber daya manusianya yang sangat berkualitas. Untuk itu Dinas Sosial perlu merencanakan kegiatan pelayanan yang efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misinya melalui pengelolaan sumber daya manusianya.

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 pegawai. Hal tersebut dilakukan dengan harapan setiap pegawai dapat merasa puas sehingga memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Table 1.1 Hasil Pra Survei Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	Tingkat kesetujuan					Total	Jumlah skor	Rata rata skor dimensi
		STS	TS	RG	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja.	5	3	9	2	1	20	51	2,55
2	Saya mendapatkan penghargaan (materi atau non-materi) atas kinerja saya.	4	2	9	5	0	20	55	2,75
3	Hubungan kerja antarpegawai di instansi ini harmonis dan mendukung.	3	7	6	3	1	20	52	2,6
Skor Rata-rata Prestasi Kerja									2,63

Hasil pra survei penelitian mengenai Prestasi Kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan, Prestasi Kerja di nilai tidak baik dengan skor rata-rata 2,63. Dari tiga aspek yang dinilai, Saya mendapatkan penghargaan (materi atau non-materi) atas kinerja saya.. 2,75 di ikuti oleh Hubungan kerja antarpegawai di instansi ini harmonis dan mendukung.2,6 namun, Saya merasa memiliki kesempatan untuk

mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja.mendapat penilaian yang lebih rendah,dengan skor 2,55.

Kesimpulan dari pra survei di atas dan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu, fenomena aktualisasi diri yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu bahwa pegawai kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi seperti memberikan saran dan ide sehingga pegawai yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam organisasi. Misalnya dalam hal pengambilan keputusan dalam rapat, tidak semua unsur pegawai dapat memberikan saran, hanya pegawai yang memiliki kedudukan tinggi saja yang dapat memberikan saran bagi organisasi, padahal secara umum yang tahu kesulitan dan permasalahan dalam organisasi adalah pegawai bawahan yang notabennya turun langsung melakukan pekerjaan setiap harinya, berbeda dengan pimpinan yang berperan sebagai pengawas. Dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri seorang karyawan memungkinkan seseorang untuk loyal dan setia.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa terdapat faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu penghargaan yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu berupa minimnya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya ditandai oleh kurangnya pemberian program penghargaan bagi pegawai lama yang berprestasi.

Hal ini dikarenakan adanya peraturan dari pemerintah tentang pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat, golongan dan gaji bagi aparatur pemerintah. Penghargaan yang diberikan pemerintah kepada aparatur negara berupa kenaikan golongan dan gaji yaitu dengan menilai berdasarkan pada masa kerja pegawai. Berikut ini adalah data jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat periode 2019 sampai dengan 2024, pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu Yaitu:

Tabel 1.2
Data Kenaikan Pangkat Pegawai

No	Tahun Kenaikan Pangkat	Jumlah Pegawai
1	2020	5
2	2021	3
3	2022	2
4	2023	1
5	2024	3

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu

Data pada Tabel 1.1 merupakan jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat dalam periode 5 tahun terakhir bahwa dapat disimpulkan jumlah kenaikan pangkat menandakan bahwa prestasi kerja di lingkungan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu masih terjadi penurunan dan kenaikan dari setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan dan tahun 2024 terjadi kenaikan. Hal ini terjadi disebabkan karena ketidakmerataan nya beban kerja yang diberikan atasan. Pegawai merasa tidak adil karena bila ada pegawai yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat, hal ini

dikarenakan untuk kenaikan pangkat, golongan dan gaji harus mengikuti aturan yang berlaku dari pemerintah. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagian pegawai kurang termotivasi menghasilkan kinerja yang baik, hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan tanpa memikirkan output yang dihasilkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kebutuhan sosial. Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yaitu kebutuhan tidak adanya 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.

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 dokumentasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa instansi Dinas Sosial ini dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari perusahaan dalam mencoba menjaga keakraban antar pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu seperti tidak adanya perusahaan melakukan kegiatan *family gathering* 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 pegawai instansi tersebut.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sejalan yang dikatakan Kadarisman (2016:43) prestasi kerja yang besar berarti para pegawai bisa menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Penelitian terkait prestasi kerja telah pernah dilakukan sebelumnya. Sasha (2018) dengan judul pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sari (2018) dengan judul Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap.

Herizal dan Nur (2020), dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap

prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independen yang digunakan serta lokasi atau objek penelitiannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN ROKAN HULU”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kebutuhan Aktualisasi Diri Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Apakah Penghargaan (*Reward*) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Kebutuhan Sosial Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan (*Reward*) Dan Kebutuhan Sosial Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan (*Reward*) Dan Kebutuhan Sosial Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sumbangan ilmu pengetahuan dan mengetahui pengaruh Aktualisasi diri, Penghargaan (*Reward*), dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu

Dapat memberikan informasi yang digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hulu dalam memberikan pertimbangan dalam kebutuhan aktualisasi diri maupun pembagian penghargaan

(*reward*) serta kebutuhan sosial bagi pegawai/karyawan mereka supaya prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan kepada penulis sebagai sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis peroleh selama studi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 3 bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian

dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari responden, analisis deskriptif variabel penelitian, instrument penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah anggapan yang diraih pekerja ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktunya (Hasibuan, 2019: 87). Prestasi kerja ialah anggapan pekerjaan seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya sebanding pada kewajiban yang dibagikan padanya, yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya. (Mangkunegara, 2019:94) 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, 2019:745) 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.

Prestasi kerja merupakan hasil usaha individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan padanya dan dilandaskan pada usaha, keterampilan, dan keseriusan serta waktu. Dalam Hardo F.G.G Manik (2020), Hasibuan (2019), pemahaman ini menyoroti pentingnya kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya (Putri & Wulandari, 2021). Menurut Suprihanto (2019) dalam Hardo F.G.G Manik (2021), prestasi kerja hakikatnya ialah hasil pekerjaan individu selama jangka waktu

spesifik jika dipadankan atas peluang lain, seperti standar, target, ataupun kapasitas yang sudah ditetapkan. telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Putri & Wulandari, 2021).

2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Mangkunegara (2019: 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

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ketidakhadiran (*absence*)

Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam perusahaan selama periode tertentu.

2. Kecelakaan kerja (*accidents*)

Jumlah kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

3. Keluhan pegawai (*grievances*)

Keluhan pegawai suatu perusahaan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.

4. Intensitas keluar-masuk pegawai (*turnover or quits*)

Banyak sedikitnya pegawai yang mengundurkan diri dari perusahaan selama periode tertentu.

5. Hasil penjualan

Banyaknya hasil penjualan produk perusahaan selama periode tertentu.

Arshad et al. (2021) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

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

Jumlah keluar masuk pegawai dalam perusahaan selama periode tertentu.

3. Efisiensi kerja pegawai

Penyelesaian kerja pegawai 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 organisasi.

2.1.2 Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri atau kapasitas untuk menghasilkan sesuatu (pengetahuan dan standar teknis) yang menguntungkan untuk generasi sekarang dan masa akan datang. Seseorang mempunyai keleluasaan serta kekuatan untuk memutuskan aspek kompetensi yang disukai, dan mereka merasakan kesenangan dari profesi serta bakatnya pada tingkat aktualisasi diri ini. Tuntutan yang paling mendesak adalah aktualisasi diri. Dalam kebanyakan kasus, seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan puncak ini berdasarkan kesadaran dan keinginan diri sendiri, bukan sebagai respons terhadap dukungan orang lain (Haki, 2021).

Dimensi atau indikasi aktualisasi diri yaitu saat ini, semakin banyak orang yang mulai memahami konsep aktualisasi diri, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki potensi kemampuan terpendam yang belum berkembang sepenuhnya. Adalah umum bagi seseorang yang sedang meniti karir untuk berupaya mengembangkan potensinya secara metodis sehingga menjadi kemampuan yang efektif. Hal ini terlihat dari aktivitas peningkatan kapasitas diri yang dilakukan dengan beragam aturan, seperti menghadiri pertemuan, rapat, dan lokakarya nyata (Haki, 2021).

Robbins dan Coulter (2020:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

2.1.2.2 Persiapan Kebutuhan Aktualisasi Diri

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. Menurut Omifolaji (2019: 17) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Siap untuk berubah.

Kebutuhan seseorang yang ingin berubah di dalam dunia pekerjaan nya akan memberikan dampak positif di dalam lingkungan kerjanya.

2. Bertanggung jawab.

Kebutuhan seseorang yang harus bertanggung jawab akan pekerjaannya.

3. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.

Memiliki insting yang baik di dalam suatu pekerjaan untuk memeriksa suatu kesalahan yang telah di buat dan memiliki latar belakang yang kuat untuk bekerja.

4. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.

Keahlian seseorang membagi ilmu ataupun pengalaman ke pada orang yang membutuhkan atau belum paham akan hal yang mau di kerjakan.

5. Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.

2.1.2.3 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2020:110) 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*)

Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.

3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)

Kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4. Kebutuhan dorongan

Dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Richard et al. (2020) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan

Kebutuhan seseorang untuk yakin kepada orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Sikap

Suatu kebutuhan seseorang yang harus mempunyai sikap baik terhadap sesama karyawan.

3. Perasaan

Kebutuhan seseorang untuk memiliki rasa kasih sayang di dalam dunia pekerjaan.

4. Emosi

Maslow dalam Sarwono (2021) menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri yang optimal, yaitu:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita

Anggapan yang sesuai dengan keadaan di mana tempat kerja harus sesuai dengan realita kehidupan.

2. Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik

Dimana seorang pegawai harus bisa menerima orang lain sebagai rekan kerja dan bekerja sama dengan baik.

3. Spontanitas

Ketika di beri tugas di dalam sebuah pekerjaan pegawai harus siap dan spontan menerima tugas yang di berikan oleh atasan.

4. Fokus terhadap target pencapaian

Pegawai yang bekerja harus fokus terhadap pekerjaan nya sehingga hasil kerja sesuai dengan target pencapaiannya.

5. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan

otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

6. Kedekatan dengan individu yang lain

Setiap pegawai harus memiliki kedekatan supaya di lingkungan kerja terasa lebih nyaman.

7. Mendalami hubungan interpersonal

Hubungan antar rekan kerja sangatlah perlu supaya menjadi rekan kerja yang baik.

8. Nyaman dan solid

Tempat kerja yang nyaman akan menciptakan hasil kerja yang baik dan menciptakan rekan kerja yang solid.

9. Memiliki selera humor dan bisa bergurau.

Selain bekerja tentu saja setiap orang harus memiliki selera humor antar sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalah pahaman ketika bekerja

2.1.3 Penghargaan (*Reward*)

2.1.3.1 Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perusahaan dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Seringkali

dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan.

Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang atau organisasi untuk memberikan apresiasi kepada individu atau organisasi yang telah berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi, sehingga akan dapat memberikan motivasi positif untuk individu atau organisasi untuk kembali mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Arianto (2019:123), menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Kadarisman (2020:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Mathis dan Jackson (2021: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

2.1.3.2 Indikator Penghargaan (*Reward*)

Menurut Mathis dan Jackson (2021:462) 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. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Sedangkan menurut Yasmen (2021:941) menyebutkan indikator penghargaan sebagai berikut:

1. Gaji

Jenis kompensasi sebagai uang tunai yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari situasi mereka sebagai perwakilan yang diberikan pameran mereka kepada suatu organisasi.

2. Promosi

Merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh organisasi sebagai kemajuan bagi perwakilan yang mendonasi dan memiliki eksekusi yang sangat tinggi dan positif.

3. Bonus

Bonus adalah pembayaran atau remunerasi dimana harus segera diberikan kepada pekerja karena memenuhi target presentasi yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Apresiasi dan Pengakuan

Merupakan suatu ucapan terima kasih perusahaan terhadap hasil kerja yang telah diberikan karyawan.

Sedangkan Indikator dari penghargaan menurut Sudaryo dalam Ariyanto dkk (2021:101) meliputi:

1. Gaji

Jenis upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang besarnya tanpa pertimbangan jam kerja dan telah di sepakati kedua belah pihak dalam suatu kontrak kerja.

2. Insentif

Ini adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas penjualan, keuntungan, atau tingkat produktivitas terhadap perusahaan.

3. Asuransi

Merupakan perlindungan yang diberikan organisasi kepada pekerja untuk memastikan remunerasi moneter sesuai dengan pemahaman bahwa tuan rumah telah disetujui oleh dua pertemuan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Menurut Gibson (dalam Erlangga, hal 169), menyatakan bahwa tujuan *Reward* adalah:

1. Menarik (*Attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

2. Mempertahankan (*Retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3. Memotivasi (*Motivate*)

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Penghargaan (*Reward*)

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)

Penghargaan *ekstrinsic* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

A. Penghargaan finansial:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah organisasi.

2. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
3. Bonus/ Insentif adalah tambahan - tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

B. Penghargaan non finansial:

1. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan
2. Promosi Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.

A. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

B. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

C. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apapun terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.1.4 Kebutuhan Sosial

2.1.4.1 Pengertian Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kepentingan atas cinta serta kesenangan pada interaksi antar pribadi, serta pemenuhan dan perasaan diterima dalam komunitas dengan rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, pentingnya menjadi bagian dan diterima oleh suatu kelompok, serta kekerabatan sosial, sedangkan dalam praktiknya adalah kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan, dan acara peringatan.

Mayoritas individu pada lembaga mencari pertemanan, rasa kekeluargaan, dan penerimaan dari rekan-rekan mereka sebelum bertindak dengan cara yang menjunjung tinggi standar dan nilai - nilai di tempat kerja mereka. Seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan, dan solidaritas terkait pekerjaan dalam kelompok ini. Motivasi individu mungkin berasal dari persahabatan dan kolaborasi

rekan kerja (Oktavia, 2022). Kita tidak diragukan lagi memerlukan persyaratan sosial dalam kehidupan sosial.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang terhubung dengan dunia luar atau orang lain. Manusia memerlukan berbagai kebutuhan sosial untuk bertahan hidup. Hubungan antar manusia atau antar organisasi menjadi pusat dari keinginan ini. Oleh karena itu, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dapat menumbuhkan jiwa sosial seseorang, sehingga mampu mengembangkan rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat serta menjadi manusia yang berhasil menyesuaikan diri dengan situasi baru dan diterima dalam masyarakat. Oleh karena itu, meningkatkan moralitas adalah manfaat lain dari bersekolah. Individu wajib bertindak sesuai standar serta prinsip mengatur seseorang karena mereka adalah makhluk sosial yang bermoral. Misalnya, para pendidik akan memberikan pengetahuan bahwa jika kita menerapkan keyakinan kepercayaan tepat, kita dapat terbebaskan dari kejahatan sosial terdapat di masyarakat kita.

Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

2.1.4.2 Indikator Kebutuhan Sosial

Beberapa indikator kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu :

1. Penerimaan dalam kelompok

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

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

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.

Indikator kebutuhan sosial meliputi:

1. Kebutuhan akan prasaaan diterima dengan baik oleh lingkungan tempat tinggal dan bekerja.

Sentiment individu terhadap realitasnya yang dapat diakui oleh orang lain baik dalam iklim di mana ia tinggal maupun di tempat kerja.

2. Kebutuhan akan perasaan dihormati

Perasaan seseorang yang ingin dihormati dengan baik oleh lingkungan tempat dia bekerja.

3. Kebutuhan akan persaan ikut serta

Sensasi seseorang yang perlu menambah dinamika interaksi, bersaing, memberikan masukan sejauh mana kekuatan yang diberikan oleh asosiasi.

2.1.5 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

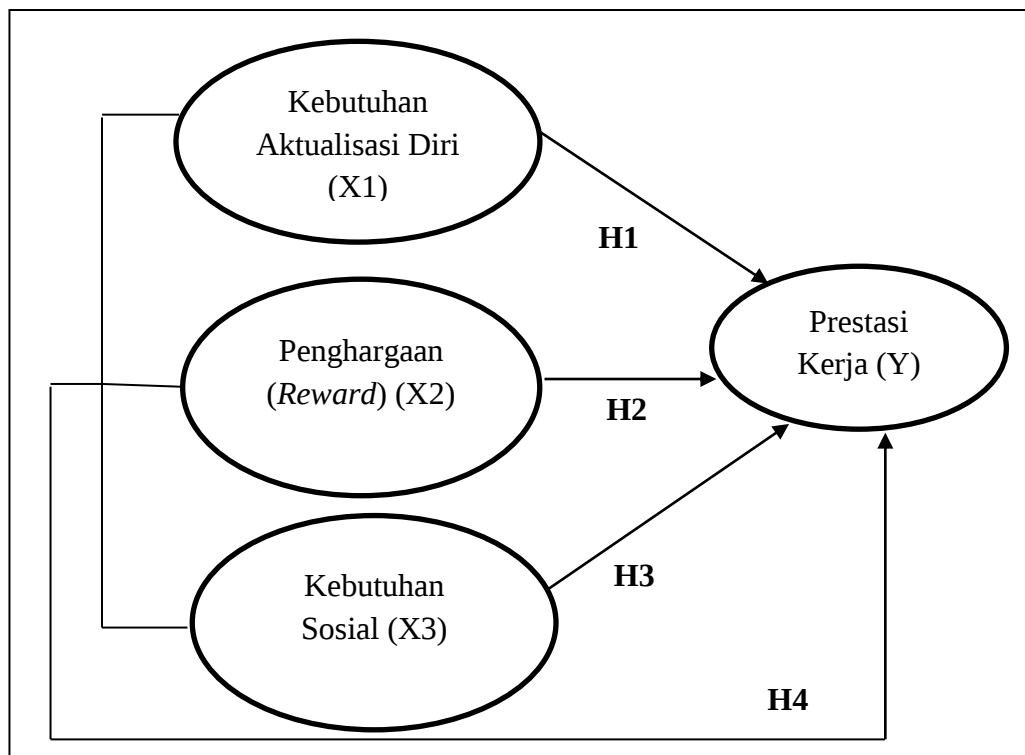
NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Sasha (2021)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.	1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. 3. Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja. 4. kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2	Sari (2019)	Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap.
3	Herizal dan Nur (2020)	pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.	Hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.

4	Natan Ch. Sutrisno, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow (2022)	Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas SAM Ratulangi Manado	Hasil penelitian, menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen. Secara parsial kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen sedangkan kebutuhan sosial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas SAM Ratulangi Manado.
5	(Rahayu et al., 2023)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Peka	Menyatakan bahwa secara simultan dan secara parsial aktualisasi diri dan reward berpengaruh prestasi kerja.
6	(Sutrisno et al., 2022)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Kecamatan Bangun Purba	Menyatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model yang menggambarkan pertalian atau hubungan antara variabel penelitian berdasarkan teori yang relevan. Kerangka konseptual sebagai desain yang digunakan untuk membantu dalam menjelaskan dan menyelesaikan masalah penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel independen yaitu kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial dan variabel dependen ada satu yaitu prestasi kerja.

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



Gambar 2.1 Model Penelitian (Kerangka Konseptual)

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sofyan Siregar (2019), adalah dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan anggapan sementara, yaitu:

- H1:** Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- H2:** Penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- H3:** Kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.
- H4:** Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan sosial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*Reward*) dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono, 2020). Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Suharismi (2020) Populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan narasumber Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Syofian Siregar (2019) sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data, dimana sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Tetapi Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan metode sampel jenuh, dimana semua bagian pupulasi menjadi sampel. 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 50 orang.

3.3 Jenis dan sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2020):

1. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk fakta digunakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Dalam hal ini peneliti menggunakan ketiga hal tersebut untuk menyajikan data dengan sebaiknya agar dapat dimengerti. Data kualitatif dalam penelitian ini seperti gambaran umum Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.
2. Data Kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka yang urutan kemudian dihitung atau dianalisis kembali berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2020):

1. Data primer yang diambil langsung dari responden yang meliputi data dari diri tentang responden melalui kuesioner yang dijawab oleh responden.
2. Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang sudah terjadi dibagian sumber daya manusia di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, seperti tentang jumlah karyawan, data umur, data jenis kelamin dan pendidikan terakhir serta dokumen-dokumen yang diperlukan yang sesuai dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Wawancara, menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”. Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti membuat surat pengantar perizinan untuk melakukan pra survey penelitian, dan mengunjungi kantor Dinas Sosial lalu melakukan wawancara dengan narasumber yang dilakukan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.
2. Dokumentasi, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan peraturan, laporan kegiatan, foto-foto dan data yang relevan penelitian. Peneliti mendapatkan data dari narasumber berisi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. Studi pustaka, yaitu terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, maupun data langsung dari perusahaan.
4. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, kemudian jawaban yang diisi oleh responden tersebut diberi skor dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal menurut Sugiyono (2020:98) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat tersusun yang diukur untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan.

3.5 Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri(X1)	Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Robbins dan Coulter (2020:110)	1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>) 3. Kebutuhan pemenuhan	Likert

			diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan Robbins dan Coulter (2020:110)	
2.	Penghargaan (<i>Reward</i>)(X2)	Penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Mathis dan Jackson (2021:462)	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Tunjangan Mathis dan Jackson (2021:462)	Likert
3.	Kebutuhan Sosial (X3)	Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Maslow (2021:139)	1. Penerimaan Dalam Kelompok 2. Afiliasi 3. Adanya interaksi 4. Adanya Perasaan saling mencintai Maslow (2021:139)	Likert
4.	Prestasi Kerja(Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap 4. Efisiensi Mangkunegara (2019:94)	Likert

		(2019:94)		
--	--	-----------	--	--

3.6 Instrument Penelitian

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variable -variabel yang akan diteliti melalui jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Kriteria Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Riduwan (2021)

Untuk menguji keabsahan dan keaslian dari suatu kuesioner diperlukan uji Validitas dan Reliabilitas. Instrument dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

a). Uji Validitas Instrument

Uji Validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrument. Untuk menguji validitas instrument dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2021).

- r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka instrumen dikatakan valid.
- r hitung $< r$ tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka instrumen dikatakan tidak valid.

b). Uji Reliabilitas Instrument

Uji Reliabilitas Instrument yaitu menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas terhadap instrument yang valid menggunakan SPSS. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1 (Sugiyono, 2020). Untuk menguji reliabilitas instrument dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

- *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ instrument dikatakan reliabel
- *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ instrument dikatakan tidak reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh pada penelitian ini kemudian dilakukan analisis data menggunakan alat statistik seperti metode deskriptif. Metode Deskriptif merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

1. Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian menunjukkan sebuah penilaian skala “*Master Scale*” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2019) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai tingkat capaian responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
-----------	----------

90% -100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup Baik
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99%	Tidak Baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2019)

2. Analisa Data kuantitatif

A. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah analisis yang dilakukan untuk memberikan penelitian atau kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konstan. Pengujian asumsi klasik meliputi uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Koefisien Determinasi diuraikan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2020). Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah data tersebut berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan *statistic parametric*. Dalam peneltian ini uji normalitas dilihat melalui tabel uji *statistic non parametric Kolmogrov-Smirnirov (K-S)* pada output spss. Adapun kriteria pengujian normalitas dapat dilihat melalui signifikannya, sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig atau signifikan atau profitabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai sig atau signifikan atau profitabilitas signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Pada analisis *Kolmogrov-Smirnov*, jika pada tabel nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* lebih besar dari nilai signifikan (0,05), maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* lebih kecil dari nilai signifikan (0,05), maka data tidak berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2020).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent.
3. Dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Adapun kriteria pengukuran uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.
- 2) Jika *tolerance value* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut terdapat multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2020).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya peta grafik pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang sudah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka akan terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable*

dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2019).

Persamaan regresi adalah:

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

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- X1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri
- X2 = Penghargaan (*Reward*)
- X3 = Kebutuhan Sosial
- α = Nilai konstanta
- β = Koefisien regresi
- e = Kesalahan etimasi standar

C. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2020:97). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisiensi korelasi

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji-t (Parsial)

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 25*. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Untuk menentukan t tabel dilakukan terlebih dahulu pencarian derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus:

$$Df = n - k$$

Dimana :

n = observasi

k= banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Ha di terima : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualiasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

Ho di tolak : Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig \geq$ Level signifikan (5%) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualiasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

2. Uji-f (Simultan)

Uji-f digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ha di terima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Ho di tolak jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

Ha di terima : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan social berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

Ho di terima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.