

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN”

Rumbiati¹⁾

¹⁾ Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmanyah
Jl. Merdeka No. 531 Kel. Serasan Jaya Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
Email : rumbiatikamaludin@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The purpose of this research is to the effect of the effect of self-actualization and appreciation of the work performance. This research was conducted at the Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian dan Petrikanan Kabupaten Musi Banyuasin. Software used in the study is Eviews 6.0 with the 157 respondents. This study found that of partial self-actualization variable is a negative effect to performance. While of appreciation a positif effect to performance. While a simultaneous the self-actualization dan appreciation effect on performance

Keyword : employee, self-actualization, appreciation, and work performance

1. Pendahuluan

Sukses sebuah organisasi pemerintahan atau perusahaan dan industri, tergantung pada investasi/asset yang dimilikinya. Para pelaku bisnis maupun instansi pemerintahan tersebut berpendapat bahwa investasi (modal) merupakan faktor penentu, karena dapat digunakan untuk mengadakan sarana dan prasarana serta teknologi yang relevan dalam menjalankan bisnis atau kegiatan pelayanan pemerintahan yang menjadi pilihannya.

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing. Perusahaan atau instansi pemerintah juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif yang harus mendapatkan perhatian utama.

Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan atau pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo bahwa keberhasilan suatu tujuan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh 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, 2008: 333).

Kondisi seperti diuraikan diatas, dewasa ini tidak hanya terjadi pada dunia usaha atau bisnis namun juga instansi pemerintahan yang dituntut agar mampu menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif SDM yang dimilikinya. Pada Era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi pemerintahan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai organisasi yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Dengan mendorong sarana dan prasarana agar dapat beriringan dengan kemajuan teknologi.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Masalah motivasi ialah dorongan utama seorang pegawai, yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawai tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi pemerintahan harus dapat menopang tercapainya tujuan secara lebih efektif dan efisien.

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 aktualiasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan atau organisasi. 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 (Maslow dalam Robbin dan Timothy (2007:223)).

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Robbin dan Timothy (2007:223)). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2004:514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005: 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 produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:94) 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 (2008:29), 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 (2007:95) 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.

Pada giliran berikutnya, hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer atau atasannya, 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, 2008:31).

Untuk mengembangkan organisasi pemerintahan agar mampu menjadi organisasi yang mapan dan mampu memberikan pelayanan masyarakat secara prima, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak manajemen yaitu 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.

Masalah sumber daya manusia yang meliputi aktualisasi diri dan penghargaan juga dialami oleh instansi pemerintah. Masih rendahnya penghargaan yang diberikan atasan atas prestasi kerja yang dilakukan menjadi kendala tersendiri bagi pegawai. Pada dasarnya rendahnya prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh rendahnya penghargaan akan tetapi juga ditentukan oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengaktualisasi -kan dirinya. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja. Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan.

Sebagai lembaga atau instansi yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan penyuluhan di Kabupaten Musi Banyuasin adalah Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP2TANIKHUT). Instansi yang berdiri di Musi Banyuasin sejak tahun 2008 sampai sekarang, sebelumnya penyelenggaraan penyuluhan dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan. Berdirinya instansi ini merupakan efek kebijakan yang diambil pemerintah pusat dengan diterbitkannya UU No. 16 tahun 2006 tentang SP3K (Sistem Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan). UU No. 16 tahun 2006 merupakan bentuk legitimasi bagi pembangunan pertanian Indonesia melalui peningkatan sumber daya manusia, dan tentunya harus didukung oleh peningkatan kualitas penyelenggaraan penyuluhan di seluruh wilayah Indonesia. Keberadaan BP2TANIKHUT di Kabupaten Musi Banyuasin menjadi sangat penting dikarenakan adanya komitmen besar pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin untuk memajukan ekonomi kerakyatan berbasis sumber daya local. Hal ini menjadi salah satu aspek dimana standar gaji dan penghargaan penyuluh menjadi suatu keharusan untuk diterapkan di instansi penyuluhan ini. (BP2TANIKHUT, 2013)

Kabupaten Musi Banyuasin yang dikenal sebagai salah satu Kabupaten yang memiliki pendapatan asli

daerah yang tertinggi di Indonesia, tentunya akan berdampak langsung kepada kesejahteraan pegawai yang bekerja di pemerintahan daerah ini. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya standar gaji yang diterima pegawai lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, baik yang berstatus PNS atau Tenaga Kontrak. Sedangkan pada Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, besarnya gaji yang diterima pegawai tidak relevan dengan pendapatan dan anggaran yang ditetapkan pemerintah pusat. Pada kenyataannya gaji yang diterima pegawai masih relatif rendah dibandingkan tugas yang diemban pegawai. Begitu juga dengan penghargaan yang minim membuat para pegawai menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka.

Pada dasarnya besar atau kecilnya gaji yang diterima Pegawai akan memberikan dampak yang signifikan pada daya beli mereka untuk memenuhi kebutuhan primer maupun sekundernya. Dengan gaji yang sesuai diharapkan pegawai bisa lebih fokus dalam pekerjaannya karena tidak perlu lagi memikirkan perlunya penghasilan tambahan dalam mencukupi kebutuhan keluarga. Begitu pula dengan penghargaan dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka dengan semaksimal mungkin. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan baik standarisasi gaji dan penghargaan maka penulis tertarik meneliti tentang kebutuhan yang lebih tinggi jenjangnya menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, yakni kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap pegawai baik pada level bawah sampai tingkat atas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu: “Bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin?”.

Tinjauan Pustaka

Teori Motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Berikut ini akan dikemukakan beberapa teori motivasi, diantaranya (Lianto, 2011:20):

1. Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow
2. Teori Pengharapan
3. Teori Keadilan

Teori kebutuhan oleh Maslow dibagi dalam lima tingkatan sebagai berikut :

1. Kebutuhan psikologi (*Psykological Needs*)

Merupakan kebutuhan yang mendasar atau kebutuhan-kebutuhan badaniah meliputi; sandang, papan dan pemuasan sex.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*)
Meliputi; baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan kerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
Meliputi; kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan berprestasi.
4. Kebutuhan untuk dihormati (*Esteem Needs*)
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita meliputi :
 - a. Segi kebendaan, yakni tempat tinggal, tempat berlibur dan penonjolan materi lainnya.
 - b. Segi prestasi, seperti luasnya jangkauan pekerjaan dan penggunaan gelar yang dimiliki.
5. Kebutuhan aktualisasi (*Self Aktualization Needs*)
Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Teori Pengharapan (*Expectacy Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan yaitu para karyawan menentukan lebih dahulu apa perilaku mereka yang dijelaskan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari perilaku mereka, misalnya seorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka dia akan memotivasi dirinya untuk memenuhi sasaran tersebut.

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Vroom, yang lebih lanjut mengatakan, bahwa keinginan seseorang untuk menghasilkan (berproduksi) sangat tergantung atas tujuan khusus yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu, bila ingin memotivasi seseorang, mereka perlu diberikan pengertian tentang tujuan pribadi, hubungan antara usaha dan tindakan, antara tindakan dan hasil akhirnya antara hasil dan kepuasan karena tercapainya tujuan pribadi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini diterapkan oleh Hebert Heneman dan Donald P. Schawab, yang mengemukakan bahwa karyawan cenderung membandingkan usaha atau input yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang sama dalam suatu perusahaan.

Jadi pada dasarnya dapat dikatakan bahwa teori ini memandang bagaimana individu dalam suatu unit kerja menilai besarnya imbalan/jasa yang diterima oleh perusahaan.

Dari ketiga teori motivasi yang dijelaskan teori kebutuhan merupakan teori motivasi yang banyak dianut orang, karena teori ini beranggapan bahwa

manusia pada hakekatnya adalah memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila pimpinan ini memotivasi bawahannya, harus mengetahui apa kebutuhan-kebutuhan bawahannya agar produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

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

Sedangkan Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:13) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Ketidakhadiran (*absence*)
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 2) Kecelakaan kerja (*accidents*)
Jumlah kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 3) Keluhan karyawan (*grievances*)
Keluhan karyawan suatu perusahaan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.
- 4) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover or quits*)
Banyak sedikitnya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan selama periode tertentu.
- 5) Hasil penjualan
Banyaknya hasil penjualan produk perusahaan selama periode tertentu.

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

- a) Kepuasan kerja karyawan
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.
- b) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)
Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.
- c) Efisiensi kerja karyawan

- Penyelesain kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d) Hasil penjualan
Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.
- e) Keluhan pelanggan
Keluhan pelanggan terhadap produk maupun kinerja perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator keterampilan, pendidikan, dan tanggungjawab merupakan indikator dari Mangkunegara (Mangkunegara (2009: 13). Sedangkan indikator efisiensi merupakan indikator dari Arshad (2012: 18).

Pengertian Penghargaan

Menurut Kadarsiman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

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

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan atau organisasi.

Indikator Penghargaan

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

- a) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- b) Insentif
Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
- c) 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.

- d) Cuti
Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
- e) 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 (2006: 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 (2007: 28) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

- 1) Gaji
Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.
- 1) Insentif
Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.
- 2) Asuransi
- 3) 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.

Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut 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 musician harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan

sebagainya. Maslow mengatakan bahwa “*What a man can be, he must be*”.

Menurut Patioran (2013:12) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensipotensi psikologis yang unik.

Sedangkan menurut Perfilyeva (2012: 427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebut-kan 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 yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- 3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- 4) Kebutuhan dorongan, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Maslow dalam Sarwono (2000) 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

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil dan Kesimpulan	Sumber
Azizah Dianingtyas	Pengaruh penghargaan	(1) Penghargaan berpengaruh positif	Fakultas Ekonomi

(2014)	n dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta .	terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. (2) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.	Univ. Negeri Yogyakarta
Bambang Teguh Cahyono (2015)	Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah Sungai Brantas Kediri	Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), Lingkungan Kerja (X3), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) . Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja Karyawan.	Fakultas Ekonomi Univ. Nusantara PGRI Kediri

Sumber: data diolah

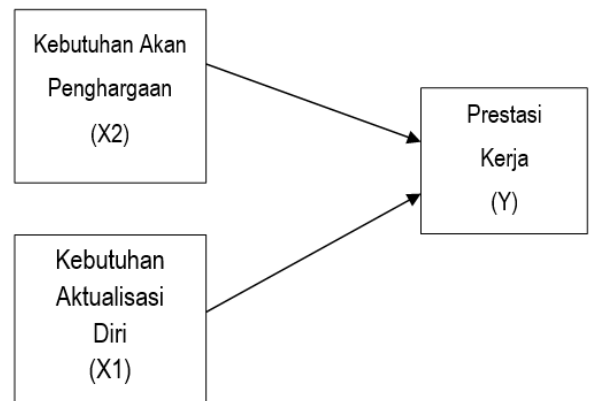
2. Pembahasan

Kerangka Pemikiran

Perusahaan dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan tertentu, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan adalah faktor tenaga kerja. Dimana untuk mencapai tujuannya tersebut perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai motivasi agar peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dorongan dan rangsangan dari pihak perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah dunia usaha yang kompetitif seperti sekarang ini. Motivasi dalam diri seorang karyawan timbul karena adanya faktor internal dan eksternal. Motivasi yang dimaksud ialah kebutuhan-kebutuhan yang terlaksana. Antara lain kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan kepada karyawan serta tunjangan insentif untuk para eksekutif. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan

meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀ : tidak ada pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja
- H₁ : ada pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Metodologi penelitian adalah suatu cara atau langkah yang tepat yang harus ditempuh dalam suatu kegiatan penelitian ilmiah guna mencapai sasaran yang diinginkan. Agar penelitian memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka perlu menetapkan langkah-langkah tertentu yang dituangkan dalam metodologi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam menganalisa masalah yang penulis temukan serta kumpulan, maka penulis menggunakan jenis data sebagai berikut :

1. Data kuantitatif, menurut Umar (2005:30), "merupakan data empiris yang dinyatakan dalam angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah penilaian kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja. Data tersebut kemudian diolah dengan metode statistik non parametrik dan dijelaskan secara deskriptif".
2. Data kualitatif, yaitu penulis mengemukakan teori atau konsep tentang hal-hal yang menyangkut dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini dengan melihat literatur-literatur yang ada baik dari buku maupun dari internet. Menurut Umar (2005:31), "data kualitatif berbentuk deskriptif, berupa kata-kata lisan dan tulisan tentang tingkah laku manusia yang diamati".

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan di lapangan (Umar, 2005:31). Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara dengan pimpinan dan beberapa pegawai yang bersangkutan serta pembagian

kuisisioner ke para pegawai dalam lingkup Bagian Kesra Sekretariat kabupaten Musi Banyuasin.

2. Data sekunder, menurut Umar (2005:31), “merupakan pelengkap data primer yang umumnya diperoleh dari sumber kepustakaan seperti literatur-literatur, bahan kuliah, catatan, laporan, maupun dokumentasi perusahaan, situs web, internet, karya tulis, buku, dan sumber-sumber lainnya yang erat hubungannya dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperlukan terutama mengenai penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan untuk penulisan tugas akhir ini diperoleh dengan cara, yaitu :

- 1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung pada Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dan mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara terhadap pegawai. Pada penelitian lapangan ini dilakukan dengan wawancara dan kuisisioner mengenai variabel yang diteliti.

- 2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan, merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dan landasan teoritis dalam menganalisa data dan permasalahan melalui karya tulis dan sumber-sumber lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan tugas akhir ini. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mencari referensi di internet, buku, serta penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki jumlah serta kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan objek benda lain dan populasi bukan hanya sekedar jumlah saja melainkan karakteristik yang terdapat pada subjek atau objek tersebut (Arikunto, 2008:17).

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi. Dengan kata lain sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Jika populasi sangat besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada pada populasi, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada dengan menggunakan rumus tertentu dalam menentukan jumlah sampel (Arikunto, 2008:18).

Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Musi

Banyuasin yang berjumlah 258 orang, yang terdiri dari 21 orang PNS; 89 orang penyuluh PNS; 56 orang THLTBPP (Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian) dan pengangkatan 74 penyuluh non PNS. Karena jumlah seluruh pegawai sebanyak 58 orang dan terkategori sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Roscoe, 1975 yang menyatakan bahwa sebaiknya ukuran sampel di antara 30-500 element dan jika sampel dipecah lagi kedalam subsample maka jumlah minimum subsample harus 30. Sedangkan untuk penelitian multivariate ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar dari jumlah variable yang akan dianalisis.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin dalam Umar (2005: 54):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : ukuran sample
- N : ukuran populasi
- e : nilai kritis (5%)

Dalam penelitian ini, peneliti menginginkan kesalahan hanya sebesar 5% maka dari perhitungan sesuai dengan rumus slovin di atas didapatkan jumlah sample yang digunakan sebesar 157 responden.

$$n = \frac{258}{1 + 258(0.05)^2} = \frac{258}{1.645} = 156.84 \approx 157 \text{ responden}$$

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Pengukuran variabel yang diamati dilakukan dengan kuisisioner sesuai dengan kriteria yang telah dirujuk dari beberapa teori yang ada, selengkapnya operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Aktualisasi diri (X1)	Proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.	-Growth Need -Achieving One's Potential -Self-fulfillment -Kebutuhan Dorongan	Skala Likert
Penghargaan (X2)	Keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.	-Gaji -Bonus -Apresiasi dan Pengakuan	Skala Likert
Prestasi kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	-Kualitas Kerja -Kuantitas Kerja -Keandalan -Sikap	Skala Likert

Seperti yang ditampilkan pada Tabel di atas pengukuran variable penelitian dilakukan dengan menggunakan indikator yang terangkum dalam instrument penelitian berupa kuisisioner. Kuisisioner yang dibuat akan menggunakan skala ordinal dengan metodel skala pengukuran likert dengan opsi jawaban ganjil sebanyak lima buah yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya pengukuran indikator melalui kuisisioner diberikan skor 1-5 sesuai dengan jawaban yang diberikan responden.

Teknik Analisis Data

Analisa data berdasarkan perhitungan statistik, analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software computer Microsoft Excel dan EVIEWS 6.0*. Data yang telah terkumpul diolah terlebih dahulu agar data-data tersebut lebih sederhana dan rapi sehingga dalam penyajiannya nanti memudahkan peneliti untuk kemudian dianalisis. Tahap pengolahan data meliputi editing, tabulasi dan analisis. Tahap analisis data dilakukan dengan cara kuantitatif adalah :

1. Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan software EVIEWS 6.0 dengan taraf signifikansi sebesar 5%, dimana melalui metode OLS akan ditemukan hubungan antar variable dependen dan variable independen. Secara sederhana dapat digambarkan melalui formulasi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Dimana:

Y	: Prestasi Kerja
$\beta_0, \beta_1, \beta_2$: Angka statistic penaksir parameter
X_1	: Aktualisasi Diri
X_2	: Penghargaan
μ	: Error term

2. Uji Statistik

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variable penduga atau variable bebas. Koefisien penduga perlu berbeda dari nol secara signifikan atau p_{value} sangat kecil. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai hasil uji $t_{statistik}$ atau $F_{statistik}$ pada hasil regresi dengan t_{tabel} atau F_{tabel} . Jika nilai $t_{statistik} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan antara variable dependen dan variable independen. Sebaliknya, jika nilai $t_{statistik} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak terdapat hubungan antara variable dependen dan variable independen.

Selain dengan data tersebut, pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan konsep p_{value} . Cara ini relative lebih mudah dilakukan karena tersedia pada menu EVIEWS. Konsep ini membandingkan α dengan nilai p_{value} . Jika nilai $p_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik, agar tidak

menimbulkan masalah dalam analisis regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dianggap penting digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas hanya digunakan jika jumlah observasi adalah kurang dari 30, untuk mengetahui apakah *error term* mendekati distribusi normal. Jika jumlah observasi lebih dari 30, maka tidak perlu dilakukan uji normalitas. Karena, distribusi *sampling error term* telah mendekati normal. Uji normalitas dapat ditempuh dengan *Jerque-Berra (JB Test)*. (Shochrul R. Ajija, Dkk 2011:42).

Pengujian hipotesis normalitas, H_0 : error term terdistribusi normal; H_1 : error term tidak terdistribusi normal. Jika $p_{value} Obs^*R < \alpha$, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat keyakinan 90% dapat dikatakan bahwa error term terdistribusi normal.

b. Uji Multikolenearitas

Multikolenearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variable yang dijelaskan dari model regresi. Ada atau tidaknya multikolenearitas dapat diketahui atau dilihat dari koefisien korelasi masing-masing variable bebas. Jika koefisien korelasi di antara masing-masing variable bebas lebih besar dari 0.8 maka terjadi multikolenearitas (Shochrul R. Ajija, Dkk 2011:35).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi di antara anggota serangkaian obeservasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi, berikut adalah hal-hal yang dapat dilakukan:

- 1) Memperhatikan nilai $t_{statistik}$, R^2 , uji F dan Durbin Watson (DW) statistic. Jika nilai DW statistic relative kecil, maka kemungkinan terjadi masalah autokorelasi.
- 2) Melakukan uji LM (metode *Bruesch Godfrey*). Metode ini didasarkan pada nilai F dan $Obs^*R - Squared$, dimana jika nilai probabilitas dari $Obs^*R - Squared$ melebihi tingkat kepercayaan, maka H_0 diterima. Artinya, tidak ada masalah autokorelasi (Shochrul R. Ajija, Dkk 2011:40).

d. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas merupakan keadaan di mana semua gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi tidak memiliki varians yang sama, uji heteroskedasitas dapat dilakukan melalui beberapa cara:

- 1) Melihat pola residual dari estimasi regresi. Jika residual bergerak konstan, maka tidak ada heteroskedasitas. Akan tetapi, jika residual membentuk suatu pola tertentu, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedasitas.
- 2) Untuk membuktikan dugaan pada uji heteroskedasitas pertama, maka dilakukan uji *white heteroscedasticity* yang tersedia dalam program EVIEWS. Hasil yang diperhatikan dari uji ini adalah nilai F dan $Obs^*R - Squared$. Jika nilai $Obs^*R - Squared$ lebih kecil dari X^2 tabel, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Demikian juga sebaliknya (Shochrul R. Ajija, Dkk 2011:35-38).

Pengujian hipotesis heterokedastisitas: missal, H0: tidak ada heterokedastisitas, H1:ada heterokedastisitas. Jika $p_{value} Obs * R > \alpha$, maka H0 ditolak. Artinya, dapat dipastikan ada heteroskedasitas. Sebaliknya jika $p_{value} Obs * R < \alpha$, maka H0 diterima. Artinya, dapat dipastikan tidak ada heteroskedasitas.

Intepretasi Hasil Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variable aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari regresi yang dilakukan dengan menggunakan Eviews 6.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$PRESTASIKERJ = 13.63150 + 0.066654 AKTUALISASI DIRI + 0.133795 PENGHARGAAN$$

Artinya ketika aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) bernilai nol, maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 13.63150. Hal ini menunjukkan bahwa variable lain diluar model masih berpotensi cukup besar untuk mempengaruhi prestasi kerja (Y) karyawan, yaitu sebesar 13.63150%. Hasil regresi diatas juga dapat menyimpulkan:

- a. Nilai koefisien regresi aktualisasi diri (X1) sebesar 0.066654, artinya jika variable aktualisasi diri (X1) meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.066654%. Sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan prestasi kerja (Y) sebesar 0.066654%.
- b. Nilai koefisien penghargaan (X2) sebesar 0.133795%, artinya jika penghargaan (X2) meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.133795%. Jika terjadi penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan prestasi kerja (Y) sebesar 0.133795%.

Uji Statistik

Untuk menjawab hipotesis, yaitu adakah pengaruh antar variable dalam penelitian baik secara simultan ataupun secara parsial. Maka didapatkan hasil seperti table 4.1. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Regresi

Dependent Variable: PRESTASI_KERJA
Method: Least Squares
Sample: 1 157
Included observations: 157

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AKTUALISASI DIRI	0.066654	0.048007	1.388414	0.1670
PENGHARGAAN	0.133795	0.049135	2.722986	0.0072
C	13.63150	1.329927	10.24982	0.0000
R-squared	0.056637	Mean dependent var		17.50955
Adjusted R-squared	0.044386	S.D. dependent var		1.089683
S.E. of regression	1.065225	Akaike info criterion		2.983172
Sum squared resid	174.7444	Schwarz criterion		3.041572
Log likelihood	-231.1790	Hannan-Quinn criter.		3.006890
F-statistic	4.622903	Durbin-Watson stat		2.045239
Prob(F-statistic)	0.011227			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan Eviews 6.0

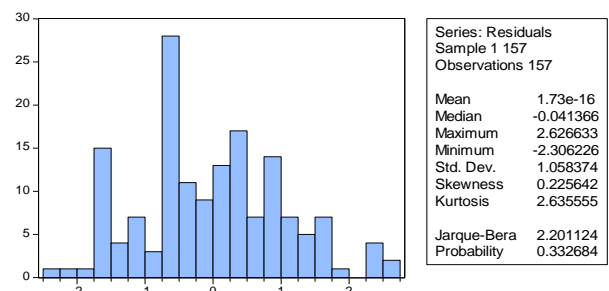
Menurut Duwi Priyatno (2010: 67) jika $t/F_{hitung} \leq t/F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat hubungan antara variable dependen dengan variable independen, dan jika $t/F_{hitung} \geq t/F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan antara variable. Dari table di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 4.622903 dan nilai F_{tabel} 2.662196. Artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan secara simultan antara variable aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Sedangkan untuk uji-t, untuk variable aktualisasi diri (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1.388414 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.957189 dimana $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara variable aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan variable penghargaan (X2) t_{hitung} senilai 2.722986, dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara variable penghargaan (X2) dengan prestasi kerja (Y).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dengan menggunakan Eviews 6.0 didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada dasarnya jika jumlah observasi lebih dari 30, maka tidak perlu dilakukan uji normalitas. Karena distribusi sampling error telah mendekati normal.. Criteria pengujian hipotesis normalitas:

- 1. H_0 : error term tidak terdistribusi normal
- H_1 : error term terdistribusi normal

- 2. Jika $p_{value} < \alpha$, maka H_1 diterima

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dari gambar di atas didapatkan nilai p_{value} sebesar 0.332684 > 0.05 artinya dapat dikatakan error term terdistribusi normal dengan kata lain data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dari serangkaian tahapan test yang dilakukan didapatkan hasil seperti table di bawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas dengan Correlation Matrix Spearman

Spearman rank-order correlations:

PRESTASI KERJA	PRESTASI KERJA	AKTUALISASI DIRI	PENGHARGAAN
Aktualisasi Diri	0.123501	1.000000	
Penghargaan	0.210611	0.038915	1.000000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan Eviews 6.0

Dari hasil yang didapat diketahui nilai correlation matrix Spearman dari semua variable adalah kurang dari 0.8 (< 0.8). Artinya tidak ada masalah multikolinearitas dalam persamaan regresi berganda.

c. Uji Autokorelasi

Dari serangkaian tahapan pengujian didapatkan hasil autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi dengan Metode ruesch Godfrey

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.042534	Prob. F(2,152)	0.3551
Obs*R-squared	2.124513	Prob. Chi-Square(2)	0.3457

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 04/25/16 Time: 11:07

Sample: 1 157

Included observations: 157

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AKTUALISASI DIRI	-5.47E-05	0.048219	-0.001135	0.9991
PENGHARGAAN	-0.006961	0.050452	-0.137979	0.8904
C	0.138140	1.338249	0.103224	0.9179
RESID(-1)	-0.040233	0.083148	-0.483870	0.6292
RESID(-2)	-0.111245	0.080798	-1.376833	0.1706

R-squared	0.013532	Mean dependent var	1.73E-16
Adjusted R-squared	-0.012428	S.D. dependent var	1.058374
S.E. of regression	1.064931	Akaike info criterion	2.995026
Sum squared resid	172.3798	Schwarz criterion	3.092358
Log likelihood	-230.1095	Hannan-Quinn criter.	3.034556
F-statistic	0.521267	Durbin-Watson stat	1.951906
Prob(F-statistic)	0.720228		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan Eviews 6.0

Kriteria pengujian hipotesis autokorelasi.

1. H_0 : tidak ada serial correlation

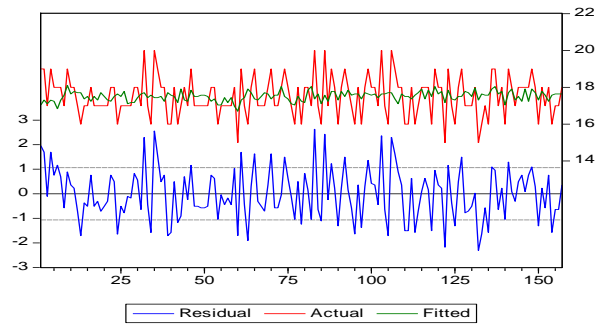
H_1 : ada serial correlation

2. Jika $p_{value} < \alpha$, maka H_1 diterima

Karena nilai $p_{value} 0.3457 > 0.05$, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

d. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana semua gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi tidak memiliki varian yang sama. Dari pengolahan data yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa pola residual bergerak konstan, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil

a. Pengaruh Variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Penghargaan (X2) secara Parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai BP2TANIKHUT dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Prestasi kerja karyawan berawal dari bagaimana perusahaan memperlakukan pegawainya, diantaranya dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja (Adhani, 2013: 1230). Hasil pengujian uji parsial didapatkan nilai variable aktualisasi diri (X1) sebesar 1.388414 lebih kecil dari $t_{tabel} 1.975189$. Artinya variable aktualisasi diri (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Ini dapat disebabkan oleh fasilitas (sarana dan prasarana pendukung) yang diberikan instansi kepada pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya tidak dipenuhi. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dapat mengaktualisasikan diri dibandingkan dengan jam kerja dan tanggungjawab yang mereka emban.

Sedangkan variable penghargaan (X2) nilainya lebih besar dari $t_{table} (2.722986 > 1.975189)$. Artinya variable penghargaan (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasmeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar (2013: 943) "Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan", menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk penghargaan non materiil memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan penghargaan materiil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sistem penghargaan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan penghargaan dari atasan maupun dari perusahaan (Fadilla, 2009: 70). Perusahaan pada umumnya ingin memberikan penghargaan kepada

karyawan secara tepat, karena seperti yang diasumsikan, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya kegagalan dalam pemberian sistem penghargaan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat proses pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengaruh Variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Penghargaan (X2) secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pada penelitian ini didapatkan hasil adanya pengaruh antara aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dimana nilai F_{hitung} sebesar 4.622903 lebih besar dari F_{tabel} 2.662196 artinya variable aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bambang Teguh Cahyono (2015) bahwa secara bersama-sama variable aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kebutuhan aktualisasi merupakan tingkat kebutuhan tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi ke empat kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki pengaruh dalam sebuah perusahaan atau instansi. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau instansi.

Penghargaan yang tepat dan adanya peluang karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya di perusahaan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang lurus dengan profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Suprihatiningrum (2012: 2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: 1) Motivasi, 2) Kepuasan, 3) kerja, 3) Tingkat stress, 4) Kondisi fisik pekerjaan 5) Desain Pekerjaan

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan akan tercapai optimal apabila aktualisasi diri dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi dapat dilaksanakan secara bersamaan dengan adanya sarana dan prasarana untuk pegawai mengaktualisasikan dirinya.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variable aktualisasi diri (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dimana nilai

variable aktualisasi diri (X1) sebesar 1.388414 lebih kecil dari t_{tabel} 1.975189. Artinya variable aktualisasi diri (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Sedangkan variable penghargaan (X2) nilainya lebih besar dari t_{tabel} (2.722986 > 1.975189). Artinya variable penghargaan (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Secara simultan variable aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y), ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 4.622903 lebih besar dari F_{tabel} 2.662196 artinya variable aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut ini dapat disimpulkan beberapa saran yang mungkin akan berguna bagi pihak-pihak yang terkait:

- a. Karena penelitian ini hanya menggunakan variable aktualisasi diri dan penghargaan sebagai variable independen. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan karena faktor penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri hanya berpengaruh sebesar 13%, sehingga masih ada 87% faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja selain variabel yang diteliti.
- b. Peneliti sebaiknya menggunakan lebih banyak responden supaya hasil yang didapat lebih mendekati sempurna. Penggunaan software selain Eviews juga dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- [1] Adhani, A. R. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1223-1233
- [2] Arikunto, Suharmisi. 2008. *Proses Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian dan Perikanan Kabupaten Musi Banyuasin. 2013
- [4] Cong, N. N. & Dung, N. V. 2013. *Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC)*. International Journal of Business and Social Science, 4(6), 212-217.
- [5] Effendi. 2001. *Teori Motivasi*. Penerbit Fes Comap, Jakarta.
- [6] Fadilla, R. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

- [7] Flippo Edwin B. 2008. *Personal Manajemen*. Edisi Keenam, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [8] Gary Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Edisi Kesepuluh, Penerbit Indeks, Jakarta.
- [9] Gibson, James L. 2004. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Djoban Wahidi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [10] Gitosudarmo, I. 2008. *Pengantar Bisnis (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Handoko, Hani, 2005. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [12] Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hermawati, A. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom, 3(2), 107-120.
- [14] Husnan, Suad, 2004. *Manajemen Personal*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- [15] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [16] Karami, A., Hossein, R. D. & Saeed, R. 2013. *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Reginal Electric Company*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(9), 327-338.
- [17] Lianto. 2011. *Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja*. Jurnal Ilmiah MABIS, 2(1), 22-36.
- [18] Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen
- [19] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung YKPN. Yogyakarta
- [20] Manullang. M, 2004. *Manajemen Personal*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [21] Mathis, R. L., & John, H. J. 2006. *Human Resource Management Organizational Behavior (Tenth Edition)*. Thomson South-Western. (Terjemahan Angelica D). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Mikander, C. 2010. *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo*. Thesis. Arcada.
- [23] Natsir, 2003. *Manajemen Organisasi*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [24] Nawawi, Hadari. 2008. *Perencanaan SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- [25] Nitisemito, Alex, S. 2002. *Manajemen Personal*. Cetakan Ketiga Penerbit Ghalia, Indonesia, Jakarta
- [26] Notoatmodjo, Soukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [27] Patioran, D.S. 2013. *Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos)*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10-18.
- [28] Perfiyeva, M.B. 2012. *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty*. Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences, 3(5), 423-429.
- [29] Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta
- [30] Rachmaway, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [31] Robbins, S. P. & Mary, C. 2009. *Management (Tenth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). Manajemen (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- [32] Robbins, S. P. & Timothy, A. J. 2007. *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- [33] Roscoe. 1975. *Fundamental Research Statistic for the Behavior Sciences (2nd. Ed)*. Holt, Rinehart and Winston. New York.
- [34] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- [35] Suprihatiningrum, H. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Manajemen, 1-22.
- [36] Suryo. 2007. *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Universitas Samarinda.
- [37] Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- [38] Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Murai Kencana. Jakarta.
- [39] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta
- [40] Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. *Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(5), 938-946.