

ANALYSIS OF THE NEED FOR SELF-ACTUALIZATION, AWARDS AND SOCIAL NEEDS TO ACHIEVEMENT EMPLOYEES IN. PT. KHARISMA PEMASARAN BERSAMA CABANG MEDAN

Fazhil Hanafi Asnora

hanafi.asnora91@gmail.com

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu, Indonesia

Abstract

This study is based on the idea that the emergence of achievement is influenced by several factors driving, both of which come from outside the individual and of the individual. Power stimulus, impetus, the motivation that encourages employees to want to come to work diligently differ between employees with one another. This difference is caused by differences in motives, goals, and needs of each employee to work for the needs of employees of both material and non material should be filled in accordance with expectations when the expected high employee performance. This study aims to determine the effect simultaneously the needs of self-actualization, esteem, and social needs, to pertasi employees at PT. Kharisma Joint Marketing Branch Medan. The analysis technique used is multiple linear regression.

The results showed that partially self-actualization needs (X1) positive and significant effect on employee performance (Y) with the value $t_{count} > t_{table}$ is $2,316 > 2,037$ with a significance value of $0.027 > 0.05$. Choice (X2) has no effect on employee performance (Y) with the value $t_{count} > t_{table}$ is $0.076 < 2,037$ with a significance value of $0.940 > 0.05$. Social needs (X3) significantly positive effect on employee performance (Y) with the value $t_{count} > t_{table}$ is $2,237 > 2,037$ with a significance value of $0.022 > 0.05$. Variables simultaneously self-actualization needs (X1), awards (X2) and social needs (X3) simultaneously significant effect on employee performance (Y) at a rate of 95% or 5% alpha.

Keywords: *self-actualization needs, awards and social needs, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalam aktivitas perusahaan. 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.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diberikan pada karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. Bertitik tolak dari pandangan tersebut yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada era sebelum perang dunia II banyak perusahaan perkebunan di Indonesia terutama di Pulau Sumatera dan Jawa. Tetapi pengelolaannya mayoritas dilakukan oleh pihak swasta asing, misalnya Belanda, Inggris, Jerman dan Belgia. Setelah perang dunia II selesai pada bulan September 1950 perkebunan-perkebunan milik swasta asing yang kalah dalam perang dunia II dimasukkan kedalam pengelolaan negara. Tetapi ada juga perkebunan yang masih tetap menjalankan usahanya. Untuk mengelola perkebunan yang telah diambil alih pemerintah Republik Indonesia membentuk suatu badan yaitu Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Mengingat luasnya perkebunan yang dimiliki oleh negara dengan aneka ragam, budidaya dan diilhami oleh ide-ide spesialisasi dalam pengelolaan perkebunan, maka dibentuklah Badan Perusahaan Umum PPN (BPU PPN). Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan dan juga bergerak di Bidang Logistik Komoditas Perkebunan yang merupakan kelanjutan pelaksanaan Pengembangan Usaha Bidang Logistik pada tahun 2013.

Berdasarkan keterangan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Cabang Medan.**

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian Aktualisasi Diri

Pengertian aktualisasi diri adalah kebutuhan naluri pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Maslow dalam (Arianto, 2009), menyatakan, "Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik". Aktualisasi diri

akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. “Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis (Arianto, 2009).”

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya. Kebutuhan paling tertinggi dalam hirarki kebutuhan individu Abraham Maslow adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri sangat penting dan merupakan harga mati apabila ingin mencapai kesuksesan. Aktualisasi diri adalah tahap pencapaian oleh seorang manusia terhadap apa yang mulai disadarinya ada dalam dirinya. ”Andai saja seorang manusia bisa cepat melampaui tiap tahapan itu dan segera mencapai tahapan akhir yaitu aktualisasi diri, maka dia punya kesempatan untuk mencari tahu siapa dirinya sebenarnya (Arianto, 2009).”

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

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), meliputi kebutuhan akan pangan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan biologis
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), meliputi kebutuhan akan keamanan kerja, kemerdekaan dari rasa takut ataupun tekanan, keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
- c. Kebutuhan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social*), meliputi kebutuhan akan persahabatan, berkeluarga, berkelompok, interaksi dan kasih sayang
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan akan harga diri, status, prestise, respek, dan penghargaan dari pihak lain
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi kebutuhan akan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Aktualisasi Diri (Motivasi)

Seperti yang telah dinyatakan oleh Arimbawa (2011:87) tentang pentingnya motivasi karena “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Herzberg dalam Robbins, (2006) memperkenalkan teori “Motivasi *hygiene* atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut”. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Gibson (2004:184), menjelaskan pengertian motivasi adalah “Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan.”

Penghargaan

“Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, (Tohardi, 2012:317)”. “Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, (Simamora, 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.

Kebutuhan Sosial

Teori kebutuhan oleh Maslow dibagi dalam 5 tingkatan sebagai berikut :

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



Gambar 1. Piramida Kebutuhan “Maslow” :

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011 : 69), ”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.”

Suprihanto (2006:71), mengatakan bahwa “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.”

Sedangkan menurut Siagian (2005:136) berpendapat bahwa, “Ditinjau dari segi keprilakuan kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap cara berfikir dan cara bertindak dalam berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia”. Organisasi yang tercermin dalam perilakunya pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah kemampuan dalam mengerjakan sesuai dengan standart kerja yang berlaku seperti mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja insentif, sikap kerja serta sikap terhadap orang lain.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor yang dalam pekerjaannya itu sendiri, faktor faktor tersebut meliputi : Gaji atau upah, pengakuan hubungan antar pribadi, kondisi kerja,dan sebagainya. Oleh karenanya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Dalam hal ini, menurut Furtwengler (2013:88), “Terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.” Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-

faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang. Hal ini sependapat dengan Reksohadiprojo (2008:169) bahwa, "Motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang." Hal ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer; seseorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan bekerjanya.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2006:197) bahwa, "Menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerjasesuai pengarahannya yang diberikan." Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi pula.

Dalam penelitian ini yang dijadikan variable Motivasi (X) adalah berdasar pada teori Maslow karena menurut teori Maslow menyatakan bahwa suatu hirarki kebutuhan manusia adalah bertingkat. Dari sini bisa dikatakan bahwasanya kebutuhan yang lebih pokok harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang, karena jika kebutuhan yang lebih tinggi sudah terpenuhi maka akan berhenti daya motivasi seseorang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian kuantitatif berkaitan dengan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka." Penelitian ini berhubungan dengan pengumpulan fakta, identifikasi, dan meramalkan hubungan dalam dan antar variabel (Basuki, 2010)." Menurut Moh. Nazir (2003), "Tujuan penelitian kasus ini adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta yang khas dari kasus, atau status dari individu yang kemudian dari sifat-sifat diatas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum." Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu gambaran yang utuh dan terorganisir dengan baik tentang kompetensi-kompetensi tertentu, sehingga dapat memberikan hasil yang valid dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan yaitu:

1. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuisisioner penelitian pada responden sehingga dapat memberikan jawaban atas kuisisioner penelitian.
2. Studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan bacaan, literature, karya ilmiah, jurnal, internet dan sebagainya.

Teknik Analisa Data Penelitian

Regresi Linear Berganda

Analisis statistik dengan regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variable bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai variabel terikat bebas aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaannya sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Kebutuhan aktualisasi diri)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.488	0,334	Valid
Butir 2	0.472	0,334	Valid
Butir 3	0.616	0,334	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Penghargaan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.724	0,334	Valid
Butir 2	0.451	0,334	Valid
Butir 3	0.476	0,334	Valid
Butir 4	0.489	0,334	Valid
Butir 5	0.395	0,334	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X_3 (Kebutuhan Sosial)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.390	0,334	Valid
Butir 2	0.630	0,334	Valid
Butir 3	0.523	0,334	Valid
Butir 4	0.439	0,334	Valid
Butir 5	0.380	0,334	Valid
Butir 6	0.399	0,334	Valid

Hasil Uji Validitas Y (Prestasi kerja karyawan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.569	0,334	Valid
Butir 2	0.613	0,334	Valid
Butir 3	0.610	0,334	Valid
Butir 4	0.542	0,334	Valid

Butir 5	0.514	0,334	Valid
Butir 6	0.585	0,334	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

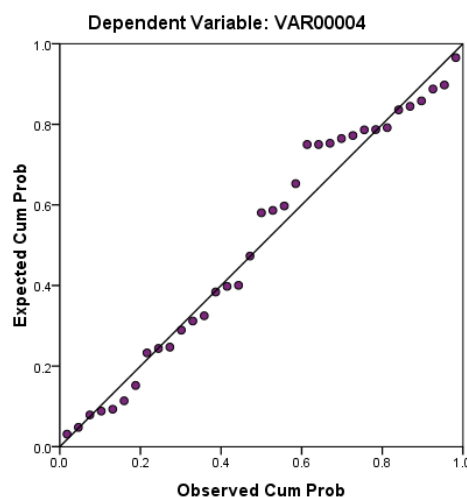
Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi kerja karyawan (Y)	6	0.811	Reliable
Kebutuhan aktualisasi diri (X_1)	3	0.705	Reliable
Penghargaan (X_2)	5	0.738	Reliable
Kebutuhan Sosial (X_3)	6	0.725	Reliable

Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas data yang digunakan adalah berdasarkan grafik regresi normal (*Uji Normality Plot*), dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kebutuhan aktualisasi diri	.871	1.150
2	Penghargaan	.824	1.214
3	Kebutuhan sosial	.923	1.084

a. Dependent Variable : prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai VIF dari nilai kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* dari nilai kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedasdisitas

Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.144	.861		-.167	.868
X1	.363	.062	.343	5.885	.000
X2	.163	.062	.165	2.636	.013
X3	.478	.059	.586	8.126	.000

a. Dependent Variabel: Absut

Berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (X_1) sebesar 0.000 artinya terjadi heteroskedastisitas pada variabel kebutuhan aktualisasi diri. Penghargaan (X_2) sebesar 0.013 artinya terjadi heteroskedastisitas pada variabel penghargaan. Kebutuhan sosial (X_3) sebesar 0.000 artinya terjadi heteroskedastisitas pada variabel kebutuhan sosial.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.277	7.289		-.312	.757
Kebutuhan aktualisasi diri	.934	.403	.383	2.316	.027
Penghargaan	.019	.245	.013	.076	.940
Kebutuhan sosial	.456	.204	.359	2.237	.033

$$Y = -2.277 + 0.934 X_1 + 0.019 X_2 + 0.456 X_3 + e$$

- a. Konstanta (a) = -2.277 atau menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai variabel independen tetap maka prestasi kerja karyawan berkurang sebesar 2.277%.
- b. Koefisien X_1 (b_1) = 0.934 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan akan menambah jumlah prestasi kerja karyawan sebesar 0,934.
- c. Koefisien X_2 (b_2) = 0.019 menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan akan menambah jumlah prestasi kerja karyawan sebesar 0,019.
- d. Koefisien X_3 (b_3) = 0.456 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan akan menambah jumlah prestasi kerja karyawan sebesar 0,456.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514	.264	.193	4.29308

Dari hasil perhitungan dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), penghargaan (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) 26.4% mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 73,6% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Uji t

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara masing-masing. Dimana uji parsial akan dapat menerangkan nilai X_1 terhadap Y, nilai X_2 terhadap Y dan nilai X_3 terhadap Y.

Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	-.312	.757
Kebutuhan aktualisasi diri	2.316	.027
Penghargaan	.076	.940
Kebutuhan sosial	2.237	.033

Berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut : variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) berpengaruh positif secara

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2.316 > 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka prestasi kerja akan semakin baik.

Berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut : variabel penghargaan (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $0.076 < 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.940 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa masih kurang penghargaan yang diberikan sehingga prestasi kerja semakin menurun.

Berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut : variabel kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2.237 > 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan sosial maka prestasi kerja akan semakin baik.

Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Cabang Medan. Adapun hasil estimasi sebagai berikut :

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	205.338	3	68.446	3.7143	,022 ^a
Residual	571.348	31	18.431		
Total	776.686	34			

Berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan maka diperoleh hasil variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), penghargaan (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan *alpha* 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig sebesar $0.022 < 0.05$.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengertian aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Maslow dalam (Arianto, 2009), menyatakan, "Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik". Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. "Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis (Arianto, 2009)."

Dari hasil uji regresi secara parsial dinyatakan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Hal ini sejalan dengan penyebaran kuisioner yang peneliti lakukan yaitu program pendidikan pelatihan diberikan perusahaan meningkatkan pengetahuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, begitu juga dengan kesempatan yang diberikan atasan berupa pemberian pendapat untuk kemajuan perusahaan serta perusahaan memberikan kesempatan untuk aktif dalam kegiatan yang diadakan perusahaan.

Pada dasarnya kebutuhan aktualisasi diri berbeda pada setiap orang. Orang yang beraktualisasi dimotivasi oleh kebutuhan yang berorientasi penyesuaian kehidupan individu dengan kecenderungan-kecenderungan aktualisasi diri yang unik dan ditujukan untuk meningkatkan pengalaman yang mengarah pada pertumbuhan diri.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, (Simamora, 2004:514).

Dari hasil uji regresi secara parsial dinyatakan bahwa variabel penghargaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan responden tidak merasa cocok dengan kuisioner yang disebarkan antara lain mengenai bekerja untuk mencapai target agar mendapatkan bonus, adanya kesempatan yang diberi perusahaan untuk menduduki posisi tertentu yang dapat menyebabkan persaingan yang tidak sehat sesama karyawan serta adanya akan mendapatkan pujian dari atasan setiap menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik yang bisa berdampak terhadap sikap sombong dengan rekan kerja sendiri.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang mendasar dari setiap karyawan apakah itu untuk mencukupi kebutuhannya baik itu untuk kehidupan keluarganya maupun untuk kepentingan yang lainnya. Hal inilah yang tidak bisa diketahui secara pasti bagaimana keinginan karyawan dapat terpenuhi secara layak dan adil.

Dari hasil uji regresi secara parsial dinyatakan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penyebaran kuisioner yang peneliti lakukan yaitu mengenai atasan saya selalu memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan kepada setiap karyawan, adanya keinginan yang kuat untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan sehingga tercipta hubungan baik serta selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya agar terjadi peningkatan secara maksimal.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2006:197) bahwa, "Menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan

motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerjasesuai pengarahannya yang diberikan.” Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebutuhan aktualisasi diri (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2.316 > 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka prestasi kerja akan semakin baik.
2. Penghargaan (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $0.076 < 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.940 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa masih kurang penghargaan yang diberikan sehingga prestasi kerja semakin menurun.
3. Kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2.237 > 2.037$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan sosial maka prestasi kerja akan semakin baik.
4. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), penghargaan (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95 % atau dengan α 5 %. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig sebesar $0.022 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-sarana yang ingin peneliti berikan adalah :

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial karena faktor ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian bonus, insentif, upah lembur, rekreasi keluarga dan peningkatan fasilitas penunjang lainnya.
2. Untuk penelitian di masa datang sebaiknya menambah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, misalnya kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan fisiologis dan lain-lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto. 2009. *Sahabat Bersama (Online)*. Tersedia:<http://Kumpulblogger.com>

- Arimbawa, Gede. 2011. *Pentingnya Motivasi*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Basuki. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Furtwengler. 2013. *Personal Manajemen*. Edisi Keenam, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson. 2004. *Pengertian Motivasi*. Terjemahan Djoban Wahidi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan. 2011. *Definisi Prestasi Kerja*. UPP AMP YKPN. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Erlangga. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Reksohadiprodo. 2008. *Teori Motivasi*. BPFE. UGM. Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Senja Wahyu Hikmawati, 2007, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bali Majujaya Mandiri Sidoarjo*.
- Siagian. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal dan Lutfi, Muchlich. 2012. *Analisis Data Untuk Manajemen Dan Bisnis*. USU Press. Medan.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Syahrial, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bhanda Ghara Raksa Cabang Medan*.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.