

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan atau instansi senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu bagi setiap instansi. Dalam usaha pencapaian tersebut, fungsi manajemen harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Keberhasilan di perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan salah satunya ialah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung pada suatu keberhasilan manajemen dalam mengelola SDM yang terlibat dalam aktivitas.

Persaingan yang saat ini semakin ketat dalam dunia bisnis menyebabkan perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan atau instansi harus memiliki manajemen yang baik dan dapat memaksimalkan SDM yang ada agar mampu bersaing agar mampu mempertahankan perusahaan tsb dalam dunia bisnis.

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 adalah kebutuhan sandang, pangan, dan papan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disayangi, dan

kebutuhan akan harga diri. Menurut teori ini, sebelum bisa mencapai aktualisasi diri, seseorang perlu memenuhi keempat kebutuhan tersebut terlebih dahulu. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke- 4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Perfilyeva, 2012).

Sebuah penghargaan atau imbalan baik dalam bentuk materil ataupun non materil yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi dan berpotensi dalam mencapai tujuan suatu instansi, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan para karyawan yang memiliki prestasi agar tetap berada dalam lingkungan perusahaan. Dan sebaliknya apabila karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan oleh atasan maka tidak mendapatkan sebuah penghargaan atau imbalan.

PT. Duta Abadi Primantara merupakan salah satu perusahaan Spring Bed yang terkenal dan terbesar di Indonesia yang berdiri pada tahun 1990. Sejak saat itu terus berkembang di berbagai daerah Indonesia termasuk Jawa, Sumatera, Sulawesi, Bali, NTT, dan Kalimantan. Selama lebih dari 20 tahun, PT ini telah melayani konsumen yang membutuhkan matras dan berbagai perlengkapan tidur terbaik serta berkualitas. Saat ini sudah memiliki 12 cabang di seluruh Indonesia. Pembangunan pabrik pun tidak hanya berpusat di Jakarta, tetapi juga ada di Surabaya, Medan, dan

Palembang. Salah satu cabang di Medan ialah beralamat Jl. Pelita I Barat No. 2-3 KIM Star Tj. Morawa Kabupaten Deli Serdang.

Masalah SDM yang meliputi aktualisasi diri dan penghargaan juga dialami oleh instansi ini. Masih rendahnya penghargaan yang diberikan atasan atas prestasi kerja yang dilakukan menjadi kendala tersendiri bagi pegawai. Yang menjadi dasar rendah 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 yang kurang mendukung produktivitas kerja dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang dapat diidentifikasi melalui latar belakang dalam penelitian ini antara lain :

1. Ketidakpuasan pegawai terhadap sistem penghargaan yang diberikan,
2. Tidak adanya sarana dan prasarana dalam perusahaan yang disediakan disediakan pada perusahaan untuk mengaktualisasikan diri,
3. Bentuk penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Untuk menghindari perluasan masalah dalam penelitian ini, maka dilakukan pembahasan berikut :

1. Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Duta Abadi Primantara deli serdang,
2. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang?
3. Apakah aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang,
2. Untuk mengetahui penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang,
3. Untuk mengetahui aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang,
2. Sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Duta Abadi Primantara Deli serdang dalam menyikapi tentang penelitian ini,
3. Sebagai bahan refrensi bagi penelitian berikutnya untuk pihak yang membaca.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**

###### **A. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan dan kesungguhan atau kualitas kinerja serta ketetapan waktu. (Hasibuan, 2016, hlm. 94). Dengan kata lain, prestasi kerja adalah pencapaian seseorang yang telah berhasil memberikan hasil kerja serta kinerja yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Dharma (2018, hlm.1) bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Sutrisno (2019, hlm, 150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dengan demikian, prestasi seseorang dapat dinilai dari kemampuan, karakteristik atau sikap dari karyawan itu, hingga kesesuaian peran dalam pekerjaan atau jabatan yang ia miliki.

Lebih lanjut dengan rinci Mangkunegara (2017, hlm.13) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melalui keterampilan, kualitas dan kuantitas yang baik serta sesuai dengan tujuan, porsi dan perannya dalam pekerjaan tersebut.

### **B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Untuk memastikan prestasi kerja dapat diraih oleh para karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk memicunya. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 13) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya :

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan / *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi dari sikap / attitude seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **C. Tujuan Prestasi Kerja**

ialah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi SDM. Secara spesifik, tujuan prestasi kerja adalah sebagai berikut : (Mangkunegara, 2015 : 49)

Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan pegawai,

1. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik,
2. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian karir,
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya,
4. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal- hal yang ingin diubah.

### **D. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno, (2016, hlm. 152) ada 6 faktor yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, antara lain :

1. Pengetahuan Pekerjaan



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

2. Hasil Kerja Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mata pengawasan dilakukan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah – masalah yang timbul.

4. Kecakapan Mental

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

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin Waktu & Absensi

Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi.

### **2.1.2 Aktualisasi Diri**

#### **A. Pengertian Aktualisasi Diri**

Carl Rogers dan Abraham Maslow adalah tokoh dalam aliran psikologi pertumbuhan yang menyebutkan aktualisasi diri sebagai tingkatan dalam menuju kepribadian yang sehat. Menurut Duane Schutz aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologisnya yang unik. Rogers percaya bahwa manusia memiliki dorongan yang telah dibawa

sejak lahir untuk menciptakan, dan hasil ciptaan yang sangat penting adalah menjadi diri sendiri (Schlutz, 1991). Sedangkan aktualisasi diri menurut Maslow yang dikutip pula oleh Duane Schlutz didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat kita, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas kita (Schlutz, 1991). Abraham Maslow juga mendasarkan teorinya yang dikutip oleh Hasyim Muhammad bahwa aktualisasi diri pada sebuah asumsi dasar, yaitu manusia pada hakekatnya memiliki nilai intrinsik berupa kebaikan. Dari sinilah manusia memiliki peluang untuk dapat mengembangkan dirinya. Perkembangan yang baik sangat ditentukan oleh kemampuan manusia untuk mencapai tingkat aktualisasi diri (Muhammad, 2002). Dari uraian di atas maka aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak dari setiap manusia ketika semua kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Namun apabila kebutuhan dasar lainnya tidak dapat terpenuhi maka aktualisasi diri akan mengalami hambatan.

### **B. Karakteristik Aktualisasi Diri**

Seorang individu yang telah mencapai aktualisasi diri akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Karakteristik yang membedakannya bersumber dari sikapnya serta pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang telah melekat pada diri dan segenap perilakunya. Helen Graham mengutip gambaran khas atau karakteristik yang diidentifikasi Maslow melalui kajian tentang manusia dalam kehidupan publik yang ia anggap telah mencapai aktualisasi diri, ialah :

1. Penerimaan terhadap diri, orang lain dan lingkungan bertambah,

2. Spontanitas dan kreativitas meningkat,
3. Pengkayaan reaksi emosional,
4. Hubungan interpersonal yang utuh,
5. Perubahan nilai dan struktur yang semakin demokratis.
6. Kemampuan dalam pengalaman-pengalaman mistik (pengalaman puncak / *peak experience*).

(Graham, 2005) Jess dan Gregory J. Feist merangkum dari Maslow dengan membuat daftar 15 ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri sampai batasan tertentu (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014), antara lain sebagai berikut :

1. Penerimaan akan diri

Orang lain dan hal-hal alamiah Orang-orang yang mengaktualisasikan diri dapat menerima keadaan mereka sendiri apa adanya. Tidak seperti kebanyakan orang, mereka (orang yang mengaktualisasikan diri) tidak memiliki perasaan jijik terhadap bau badan dan segala hal yang berasal dari badan. Sikap-sikap seperti kemunafikan, tipu muslihat, persaingan dan lain-lain, juga tidak ada pada orang yang mengaktualisasikan diri. Dengan kata lain, sifat yang di anggap salah oleh orang sehat adalah sifat yang sulit diperbaiki, misal : kemalasan, kesembronoan, kemarahan dan menyakiti hati orang lain. Keadaan psikologis yang tidak sehat, misalnya prasangka buruk, cemburu dan iri hati. Seorang yang telah mengaktualisasikan diri akan mempersepsikan sesuatu secara kontemplatif (*being-cognition*) dan penuh keyakinan (Muhammad, 2002).

2. Spontanitas

Kesederhanaan dan kealamian Orang-orang yang mengaktualisasikan diri merupakan pribadi yang spontan, sederhana dan alami. Mereka tidak konvensional, tetapi tidak melakukannya secara kompulsif. Ada kesamaan antara orang-orang yang telah mengaktualisasikan dirinya dengan anak-anak dan juga binatang. Kesamaanya terletak pada tingkah laku spontan dan alami mereka, dan juga biasanya mereka menjalani hidup yang sederhana, mereka juga tidak berpura-pura dan tidak takut ataupun malu untuk mengekspresikan kegembiraan, kekaguman, kegairahan, kesedihan, kemarahan atau emosi-emosi kuat lainnya (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014).

### 3. Kemandirian

Tidak ada orang yang dapat hidup sendiri, namun itu bukan berarti tidak mandiri. Mandiri disini memiliki arti bergantung pada diri sendiri untuk tumbuh, walaupun di masa lalunya mereka pernah menerima cinta dan rasa aman dari orang lain, namun mereka tidak mengalami ketergantungan terhadap orang lain. Kemandirian ini juga memberikan mereka kedamaian dan ketenangan jiwa yang tidak di rasakan oleh orang - orang yang hidup dari penerimaan orang lain (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014).

### 4. Penghargaan yang selalu baru

Mereka (orang yang mengaktualisasikan diri) sangat sadar akan kesehatan fisik, teman-teman, orang-orang yang di cintai, keamanan keuangan dan kebebasan politik. Mereka menghargai apa saja yang dimiliki dan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh tentang kehidupan yang

membosankan serta tidak menyenangkan (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014).

#### 5. Hubungan interpersonal yang kuat

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri mempunyai perasaan sayang terhadap orang pada umumnya, tetapi teman teman dekat mereka hanya terbatas. Mereka kurang memiliki keinginan untuk harus berteman dengan semua orang, tetapi beberapa hubungan interpersonal yang mereka miliki cukup mendalam dan kuat. Mereka cenderung memilih orang-orang yang sehat sebagai teman dan menjauhi hubungan 15 interpersonal yang erat dengan orang-orang yang ketergantungan dan tidak dewasa, walaupun ketertarikan mereka memungkinkan untuk mempunyai perasaan empati untuk orang - orang yang kurang sehat ini, dan juga mereka lebih memilih hubungan yang saling membutuhkan dari pada hubungan satu sisi (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014).

#### 6. Kreativitas

Maslow mengatakan bahwa kreativitas dan aktualisasi diri mungkin merupakan satu hal yang sama. Tidak semua orang yang mengaktualisasikan diri kreatif dalam bidang seni, tapi semuanya kreatif dalam bidangnya masing-masing. Mereka mempunyai ketertarikan yang besar terhadap kejujuran, keindahan dan kenyataan yang merupakan bahan-bahan dasar dari kreativitas yang sesungguhnya. Orang-orang yang mengaktualisasikan diri tidak harus menjadi pembuat puisi atau artis untuk menjadi kreatif (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2014).

### **C. Indikator Aktualisasi Diri**

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110), indikator kebutuhan aktualisasi diri diantaranya yaitu:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), yaitu 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.

### **2.1.3 Penghargaan**

#### **A. Pengertian Penghargaan**

Berikut definisi dan pengertian penghargaan dari beberapa sumber buku : Menurut Arikunto (1993), adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

1. Menurut Djamarah (2008), ialah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata,

2. Menurut Sastrohadiwiryono (2009), ialah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan,
3. Menurut Leman (2000), ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu,
4. Menurut Slameto (2010), ialah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik,
5. Menurut Purwanto (2011), ialah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

## **B. Tujuan Penghargaan**

Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Menarik (*attract*)

Ialah harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi,

2. Mempertahankan (*retain*)

Bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar,

3. Memotivasi (*motivate*)

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

### **C. Jenis - Jenis Penghargaan**

Menurut Mahsun (2006), terdapat dua jenis penghargaan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Penghargaan sosial (*social rewards*)

Berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan,

2. Penghargaan psikis (*psychic rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Djamarah (2008), terdapat empat jenis reward berdasarkan bentuk penghargaan yang diberikan, yaitu:



### 1. Pujian

Merupakan salah satu bentuk penghargaan yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti : bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.

### 2. Penghormatan

Berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi,

### 3. Hadiah

Yang dimaksud disini adalah penghargaan yang berbentuk barang dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.

### 4. Tanda Penghargaan,

Yang disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*).

#### **D. Indikator – Indikator Penghargaan**

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

1. 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).

2. Insentif,

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

Menurut Djarman (2008), terdapat empat jenis reward berdasarkan bentuk penghargaan yang diberikan, yaitu :

1. 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.

2. Cuti Perusahaan,

Memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

3. 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 merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapaun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1. :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No.</b> | <b>Nama (Tahun)</b> | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Variabel Yang Digunakan</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|------------|---------------------|--|--|---|
| 1.         | Yuliana (2022)      | Pengaruh Aktualisasi diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng | Dependen Prestasi Kerja<br><br>Independen<br>1. Aktualisasi Diri<br>2. Penghargaan | Hasil Penelitian menunjukan bahwa Aktualisasi diri kepada aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas koperasi, UKM, dan perdagangan Kabupaten Bantaeng memberikan dampak positif kepada para ASN dalam bekerja yang kemudian menghasilkan suatu prestasi dalam melakukan pekerjaannya. Penghargaan para ASN pada dinas koperasi, UKM, dan perdagangan Kabupaten Bantaeng tidak memberikan dampak apapun kepada para ASN dalam melakukan pekerjaannya. |

|    |  |  |   |   |
|----|--|--|---|---|
| 2. | Zardin Al Akhmed Putra Harahap 2022                      | Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara                  | Dependen Kinerja<br>Independen<br>1. Aktualisasi diri<br>2. Penghargaan                               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Aktualisasi diri dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPRD Provinsi Sumatera Utara.  |
| 3. | 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 | Dependen Prestasi kerja<br>Independen<br>1. Aktualisasi diri<br>2. Penghargaan<br>3. Kebutuhan sosial | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Secara persial kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen sedangkan kebutuhan sosial berpengaruh negative tidak signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas SAM Ratulangi Manado. |
| 4. | Akbar Rizky Adhani 2014                                  | Pengaruh kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Syariah Surabaya.                 | Dependen Prestasi kerja<br>Independen<br>1. Aktualisasi diri<br>2. Beban kerja                        | Hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), tbk cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya prngaruh yang signifikan antara   |

|    |                      |  |  |  |
|----|----------------------|--|--|--|
|    |                      |  |  | beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), tbk cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama – sama terhadap prestasi kerja (Y). |
| 5. | Alfaizon Rahmad 2019 | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD. BPR Rokan Hulu | Dependen Prestasi Kerja Independen<br>1. Aktualisasi diri<br>2. Kebutuhan sosial<br>3. Penghargaan | Hasil penelitian ini baik secara persial maupun secara simultan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.   |

### 2.3 Kerangka Konseptual

#### 2.3.1 Hubungan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi kerja

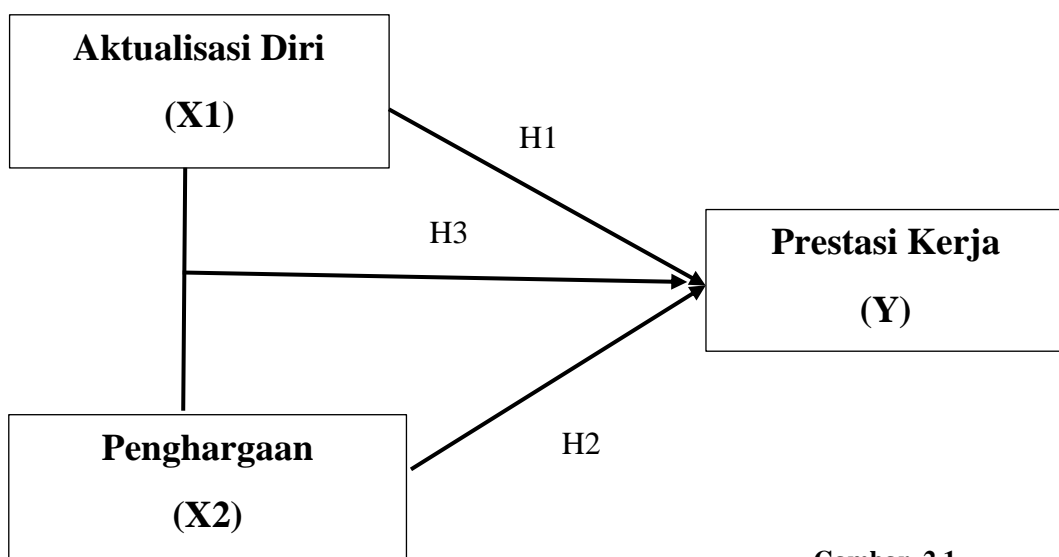
Aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan bisa sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Penelitian yang dilakukan oleh Adhani (2013) dalam Dewanti menyimpulkan bahwa pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan suatu prestasi kerja. Dalam sebuah instansi, pegawai yang mempunyai aktualisasi diri bisa akan mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dalam dirinya sendiri serta dapat melakukan usaha yang ekstra dalam melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi

akan baik pula kinerjanya dalam instansi sehingga tujuannya dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

### 2.3.2 Hubungan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Penghargaan merupakan suatu keuntungan yang didapat pada saat melakukan kegiatan atau tugas, melaksanakan tanggung jawab, serta bisa memberikan pelayanan (Mikander, 2010) menyebutkan bahwa penghargaan dari sebuah perusahaan atau sebuah instansi memiliki pengaruh yang sangat terhadap kinerja. Pegawai yang kinerjanya meningkat akan memiliki dampak yang besar terhadap prestasi kerjanya. Semakin banyak pegawai yang memiliki prestasi kerja tentu berdampak pada suatu perkembangan perusahaan atau instansi yang sangat pesat sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

Sesuai dengan uraian tersebut, maka dapat digambarkan pula kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

→ = Pengaruh secara parsial

X = Variabel bebas atau independen

Y = Variabel terikat atau dependen

H = Hipotesis

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang

H2 : Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang

H3 : aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Duta Abadi Primantara Deli Serdang.