

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan atau instansi senantiasa membutuhkan manajemen yang terkait dengan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu bagi setiap instansi. Dalam usaha mencapai target tersebut, fungsi manajemen harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Keberhasilan di perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola SDM yang terlibat dalam aktivitas tersebut. Untuk mendorong semangat kerja pegawai, perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun pihak pegawai. Pegawai yang memberikan prestasi kerja yang

baik untuk suatu organisasi, begitupun juga organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi.

Menjaga prestasi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, memberikan penghargaan, dan memenuhi kebutuhan sosial. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dianggap sebagai kebutuhan individu pegawai untuk memiliki ukuran prestasi kerja yang memuaskan sehingga tidak timbul suatu masalah. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan, maka dalam diri seorang pegawai harus ada aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja.

Aktualisasi diri merupakan bagian dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia dalam bentuk piramida, dengan aktualisasi pada tingkat ke-5 sebagai yang tertinggi. Dimulai dari yang paling dasar, kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi melibatkan kebutuhan sandang, pangan, dan papan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disayangi, dan kebutuhan akan harga diri. Menurut teori ini, sebelum dapat mencapai aktualisasi diri, seseorang perlu memenuhi keempat kebutuhan tersebut lebih dahulu. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya, maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai individu yang memiliki kontribusi penting terhadap suatu perusahaan. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab, dan kemandirian (Perfilyeva, 2012).

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) merupakan metode administrasi yang bertujuan untuk memperlancar pelayanan kepentingan umum, yang dilakukan dalam satu fasilitas. SAMSAT adalah sistem kerjasama terpadu antara Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Badan Pendapatan Indonesia, dan Badan Pendapatan Nasional Indonesia (BAMS) dalam pelayanan untuk menerbitkan surat Tanda Nomor Kendaraan yang terkait dengan pemasukan uang ke kas Negara, baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Ada tiga instansi di SAMSAT yang terlibat dalam penyelenggaraan di Negeri Republik Indonesia: Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Badan Pendapatan Indonesia, dan Badan Pendapatan Nasional Indonesia (BAMS).

1. Pengesahan dan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) tahunan.
2. Perpanjangan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan sertifikasi perubahan nomor polisi setiap lima tahun.
3. Proses serah terima Nama Kendaraan Bermotor (BBKBN) untuk kendaraan baru.
4. Tata cara pemindahan kepemilikan kendaraan bermotor.
5. Proses mutasi kendaraan bermotor dari luar (mutasi masuk) maupun yang bermutasi dari dalam (mutasi keluar).
6. Setelah melakukan pembayaran di E-SAMSAT, mencetak bukti pembayaran kewajiban pembayaran (TBPKP) atau bukti pembayaran PKB.
7. Pencetakan STNK duplikat karena STNK sebelumnya hilang.

Berusaha memenuhi keinginan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat (Wajib Pajak) dalam pengurusan STNK tahunan, pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), dan kewajiban Ganti Rugi Kendaraan (SWDKLL).

Sumber Daya Manusia merupakan yang penting dalam pengelolaan suatu instansi . Dalam menghadapi perkembangan yang ada sekarang, Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi instansi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan . Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi kerja dari pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh instansi atau organisasi terhadap pegawainya, diantaranya Aktualisasi Diri, Budaya kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri dan budaya kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai UPT Samsat Medan selatan.
2. ketidak puasan pegawai terhadap sistem penghargaan

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 UPT Samsat Medan Selatan.
2. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Samsat Medan Selatan.

#### **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 UPT Samsat Medan Selatan ?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan?
3. Apakah aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan?

### **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 UPT Samsat Medan Selatan.
2. Untuk mengetahui penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.
3. Untuk mengetahui aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

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

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan, mengembangkan pola pikir mengenai permasalahan – permasalahan yang dihadapi organisasi atau instansi seperti permasalahan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini dapat juga dijadikan salah satu referensi dan bahan pembandingan dalam penelitian sebelumnya.
3. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Aktualisasi Diri & Penghargaan terhadap prestasi kerja

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Uraian Teoritis**

#### **2.1.1 Aktulisasi Diri**

##### **a. Pengertian Aktualisasi Diri**

Carl Rogers dan Abraham Maslow adalah tokoh dalam aliran psikologi pertumbuhan yang menyambut aktualisasi diri sebagai tingkatan dalam menuju kepribadian yang sehat. Menurut Duane Schut 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 ,1993) . Sedangkan aktualisasi diri menurut Maslow yang dikutip pula oleh Duane Schlutz didefenisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat kita, pemenuhan semua kualitas dan

kapasitas kita (Schlutz, 1993). Abraham Maslow juga mendasarkan teorinya yang dikutip oleh Hasyim Muhammad bahwa aktualisasi diri pada sebuah asumsi dasar, yaitu manusia pada hakekatnya memiliki peluang untuk dapat mengembangkan dirinya. Perkembangan yang baik sangat ditentukan oleh kemampuan manusia untuk mencapai tingkat aktualisasi diri (Muhammad, 2005). Dari uraian di atas maka aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak dan 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**

Karakteristik aktualisasi diri memiliki ciri – ciri khas. Seseorang yang mencapai aktualisasi diri dengan optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Menurut Maslow pada tahun 1970 (Kozier dan Erb, 1998), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri. Karakteristik aktualisasi diri antara lain ialah :

##### **1. Mampu melihat realitas secara lebih efisien**

Karakteristik atau kapasitas ini akan membuat seseorang untuk mampu mengenali kebohongan, kecurangan, dan kepalsuan yang dilakukan orang lain, serta mampu menganalisis secara kritis, logis, dan mendalam terhadap segala fenomena alam dan kehidupan. Karakter tersebut tidak menimbulkan sikap yang emosional, melainkan lebih objektif. Dia akan mendengarkan apa yang seharusnya didengarkan, bukan mendengar apa yang diinginkan, dan ditakuti oleh orang lain. Ketajaman pengamatan



terhadap realitas kehidupan akan menghasilkan pola pikir yang cemerlang menerawang jauh ke depan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan atau keuntungan sesaat.

2. Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya

Orang yang telah mengaktualisasikan dirinya akan melihat orang lain seperti melihat dirinya sendiri yang penuh dengan kekurangan dan kelebihan. Sifat ini akan menghasilkan sikap toleransi yang tinggi terhadap orang lain serta kesabaran yang tinggi dalam menerima diri sendiri dan orang lain. Dia akan membuka diri terhadap kritikan, saran, ataupun nasehat dari orang lain terhadap dirinya.

3. Spontanitas, kesederhaan dan kewajaran

Orang yang mengaktualisasikan diri dengan benar ditandai dengan segala tindakan, perilaku, dan gagasannya dilakukan secara spontan, wajar, dan tidak dibuat-buat. Dengan demikian, apa yang ia lakukan tidak pura-pura. Sifat ini akan melahirkan sikap lapang dada terhadap apa yang menjadi kebiasaan masyarakatnya asak tidak bertentangan dengan prinsipnya yang paling utama, meskipun dalam hati ia menertawakannya. Namun apabila lingkungan/kebiasaan di masyarakat sudah bertentangan dengan prinsip yang ia yakini, maka ia tidak segan-segan untuk mengemukakannya dengan asertif. Kebiasaan masyarakat tersebut antara lain seperti adat-istiadat yang amoral, kebohongan, dan kehidupan sosial yang tidak manusiawi.

4. Terpusatpada persoalan

Orang yang mengaktualisasikan diri seluruh pikiran, perilaku, dan gagasannya bukan didasarkan untuk kebaikan dirinya saja, namun didasarkan atas apa kebaikan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh umat manusia. Dengan demikian, segala pikiran, perilaku, dan gagasannya terpusat pada persoalan yang dihadapi oleh umat manusia, bukan persoalan yang bersifat egois.

5. Kesadaran sosial

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial di mana ia memiliki rasa untuk bermasyarakat dan menolong orang lain.

6. Hubungan interpersonal

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Ia dapat menjalin hubungan yang akrab dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang. Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh tendensi pribadi yang sesaat, namun dilandasi oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.

**c. Indikator Aktualisasi Diri**

Menurut Robbins dan Coulter , indikator kebutuhan aktualisasi diri diantaranya yaitu :

- a) Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) ,yaitu kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu , untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
- b) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan , dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- c) Kebutuhan pemenuhan diri (*self- fulfilment*) , yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- d) Kebutuhan dorongan yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya .

### **2.1.2 Penghargaan**

#### **a. Pengertian penghargaan**

Berikut defenisi dan pengertian penghargaan dari beberapa sumber buku :

1. Menurut Leman (2000) , ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.
2. Menurut Djamarah (2008) , ialah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang – kenangan / cendramata.

3. Menurut Purwanto (2011) , ialah alat untuk mendidik anak – anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau perkerjaannya mendapat penghargaan.
4. Menurut Arikunto (1993) ialah , sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki .

#### **b. Tujuan Penghargaan**

1. Menarik (attract).

Pemberian reward harus memiliki daya tarik untuk menarik individu berkualitas agar menjadi anggota organisasi.

2. Mempertahankan (retain).

Tujuan reward juga mencakup mempertahankan pegawai agar tetap bersama organisasi dan tidak beralih ke organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik dapat mengurangi jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi.

3. Memotivasi (motivate).

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

#### **c. Jenis – jenis penghargaan**

Menurut Mahsun (2006) , terdapat dua jenis penghargaan berdasarkan tujuan yang ini 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 (*psychi rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai, penghargaan psikis (*psychi 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 Fahmi (2017) *Reward* yang diberikan kepada pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk *finansial*

Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bisa diambil di bagian keuangan langsung tergantung mekanisme yang diterapkan perusahaan.

2. *Reward finansial bentuk Tunjangan*

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan biaya melahirkan, uang cuti , jaminan asuransi , biaya pemeliharaan rumah , dan lainnya.

3. *Reward* dalam bentuk *non financial* .

Penerimaan *reward* dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. Seperti komputer yang lengkap, toilet bersih , pencahayaannya yang terang dan sebagainya.

**d. Indikator – indikator Penghargaan**

Menurut Dicky saputra (2017 ) indikator penghargaan adalah sebagai berikut :

1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja ,jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat , sering kali

memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

#### 5. Tunjangan

Seperti dana pensiun perawatandi rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan , akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

#### 6. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal , seperti status dan pengakuan.

### **2.1.3 Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu , ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program – program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016 :150) “Prestasi kerja sebagai tingkat kecekapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada

pekerjaannya, Pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”.

Dharma (2018 : 1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya , dikerjakan dengan skill , kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja , tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

#### **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 :

##### a) 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 tempat 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 ).

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

### a) Pengetahuan Pekerjaan

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

### b) Hasil kerja Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mata pengawasan dilakukan.

### c) Inisiatif

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

## 3. Kecakapan Mental

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

#### 4. Sikap

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

#### 5. Disiplin Waktu & Absen

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

### **c . Tujuan Prestasi Kerja**

Tujuan ialah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi SDM .

Secara spesifik , tujuan prestasi kerja menurut Mangkunegara yaitu :

- a) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan pegawai .
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai sehingga mereka Termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian karir.
- d) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal – hal yang ingin diubah.
- e) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

#### d. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain,Hasibuan :

- Kejujuran
- Kedisiplinan
- Prakarsa
- Kreativitas & kerjasama
- Kepemimpinan & pengalaman
- Kecakapan & Tanggung jawab

#### 2. 2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2, 1 :

**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang di gunakan	Hasil Penelitian
1	Akbar Rizky Adhani 2014	Pengaruh kebutuhan Aktualisasi Diri dan BebanKerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Syariah	Dependen Prestasi kerja Independen 1.Aktualisasi diri 2. Beban kerja	Hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

		Surabaya.		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).
2	Alfaizon Rahmad 2019	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD. BPR Rokan Hulu	Dependen Prestasi Kerja Independen 1. Aktualisasi diri 2. Kebutuhan sosial 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.
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 Independen 1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan 3. Kebutuhan sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi

				<p>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.</p>
4	Yuliana (2022)	<p>Pengaruh Aktualisasi diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng</p>	<p>Dependen Prestasi Kerja</p> <p>Independen</p> <p>1. Aktualisasi Diri</p> <p>2. Penghargaan</p>	<p>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</p>

				Bantaeng tidak memberikan dampak apapun kepada para ASN dalam melakukan pekerjaannya.
5	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  Independen 1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Aktualisasi diri dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPRD Provinsi Sumatera Utara.

## 2.3 Krangka konseptual

### 2.3.1. Hubungan aktualisasi diri Terhadap Prestasi Kerja

Aktualisasi diri adalah suatu kebutuhan bagi seseorang untuk mampu menjadi seperti yang diinginkan, sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Penelitian yang dilakukan oleh Adhani (2013) dan disimpulkan oleh Dewanti menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengaktualisasikan diri di tempat kerja cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks instansi, pegawai yang berhasil mencapai aktualisasi diri memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, dan mampu memberikan usaha ekstra dalam menjalankan tugas-tugasnya, bahkan melebihi dari yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri

cenderung memiliki kinerja yang baik dalam instansi, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

### **2.3.2. Hubungan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja**

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

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

---

**Gambar 2.1**  
**Krangka 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 UPT. Samsat Medan Selatan

H2 : Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan

H3 : aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan