

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen dalam sebuah organisasi akan sangat dibutuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan atau organisasi bisnis untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien. (Aditama,2020).

Pada saat ini, manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan mengalami perubahan untuk memenuhi tuntutan dari lingkungan bisnis yang terus berubah. Manajemen sumber daya manusia semakin memperhatikan pentingnya inovasi, keberagaman dan kesetaraan di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia juga semakin memperhatikan pentingnya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Sri Sundari dan Hikmat Zakky Almubaroq (2021).

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 fisiologis seperti sandang,pangan dan papan, kebutuhan rasa aman dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, kebutuhan untuk merasa disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini,

sebelum mencapai aktualisasi diri, seseorang perlu memenuhi keempat kebutuhan tersebut terlebih dahulu. Ketika seseorang telah mencukupi dalam ke-4 kebutuhan dibawahnya, maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai pegawai yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan. (Robbins S. P., 2016).

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (Asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Rusdiana, 2022). Pandangan tentang manajemen sumber daya manusia menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam (Rusdiana, 2022) menegaskan bahwa manajemen sumber daya memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian

mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat mendorong motivasi dan umpan balik dari karyawan untuk kemajuan-kemajuan mereka yang lebih baik dari waktu ke waktu, beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para kaum akademis mengenai penilaian prestasi kerja (Maria,dkk 2023). Seperti hal yang diungkapkan (Gina Riska Ridwan Yanti, 2019) bahwa pegawai memberikan prestasi kerja yang baik suatu organisasi, begitupun juga suatu organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai terlebih bagi pegawai yang berprestasi.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara yaitu suatu instansi yang bertugas untuk membantu gubernur melaksanakan tugas urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah Provinsi, yang dipimpin oleh kepala dinas. Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan Provinsi;
2. Pelaksanaan pengordinasian kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan Provinsi;
3. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan Provinsi;
4. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas dinas;

6. Staff tugas lain yang diberikan oleh gubernur.

*Sumber:* (Diskopukm, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara adanya permasalahan sumber daya manusia seperti, lingkungan kerja yang buruk hingga pegawai kekurangan semangat kerja, minim nya pengembangan bagi pegawai hingga kesulitan dalam mengaktualisasikan diri, penghargaan yang kurang sesuai dengan harapan pegawai yang dapat mengakibatkan pegawai menjadi kurang semangat dalam menjalankan tanggung jawab dan kurang inisiatif dalam bekerja, adanya beberapa faktor dari perekonomian dan terbatasnya pada pembiayaan dan dapat menghambat terciptanya prestasi kerja pegawai. Permasalahan diatas dapat menghambat prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara”** untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Ketidak puasan pegawai terhadap sistem penghargaan.
2. Bentuk penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

3. Fasilitas kerja yang yang minim hingga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.
4. Kurangnya program pengembangan diri yang menghambat tercapainya aktualisasi diri pegawai.
5. Masih adanya kekurangan motivasi serta semangat kerja.
6. Kurangnya evaluasi atas prestasi kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Maka penelitian ini membatasi pada aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

### **1.5 Tujuan Masalah**

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

1. Untuk mengetahui besar pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara,
2. Untuk mengetahui besar pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara,
3. Untuk mengetahui besar pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi penulis, untuk meningkatkan wawasan dan juga pemahaman penulis mengenai pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara,
2. Bagi peneliti berikutnya, dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman peneliti berikutnya perihal pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Bagi akademik, bahan studi kepustakaan khususnya fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Aktualisasi Diri**

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

Menurut Darsono Prawironegoro dan Dewi Utari (2016:138), aktualisasi diri yaitu mampu menciptakan sesuatu (ilmu teknologi dan norma) yang bermanfaat bagi kehidupan generasi masa kini dan masa mendatang. Menurut (Robbins S. P., 2016), aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Menurut (Krems, 2017) menyatakan aktualisasi diri berarti kesadaran penuh individu terhadap potensi yang ia miliki. Sedangkan menurut Rogers dalam (Sudarsana, 2017) menjelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis unik.

Dari beberapa pernyataan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi dalam diri setiap manusia pada saat kebutuhan lainnya sudah terpenuhi, begitu sebaliknya jika kebutuhan lainnya belum terpenuhi maka kebutuhan aktualisasi diri pada manusia dapat terhambat.

## **B. Karakteristik Aktualisasi Diri**

Seorang pegawai yang mampu mengaktualisasikan dirinya akan mempunyai beberapa perbedaan dengan pegawai pada umumnya. Ada pula beberapa karakteristik seseorang yang telah mencapai tingkat aktualisasi diri menurut Morrison dalam “Buku Ajar Konsep Dasar Paud” oleh (Fadlillah,2020) yaitu:

1. Memajukan pertumbuhan dan perkembangan.
2. Mendorong anak untuk melakukan yang terbaik.
3. Mengadvokasi murid dan keluarganya di tingkat pemerintahan lokal dan pusat.

Sedangkan menurut Maslow dalam (Yustinus Semiun, 2021), karakteristik aktualisasi diri yaitu:

1. Persepsi realitas lebih efisien

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri dapat menemukan dengan lebih mudah, kepalsuan dalam orang-orang lain. Mereka dapat membedakan yang asli dan yang palsu tidak hanya dalam kesusastraan, kesenian dan musik. Mereka dapat melihat sifat-sifat yang mendasar, baik yang positif maupun negative dalam orang-orang lain yang tidak dapat dilihat dengan mudah oleh orang-orang lain. Mereka dapat memersepsikan nilai-nilai terakhir lebih jelas dibandingkan dengan orang-orang lain, serta kurang berprasangka dan

mungkin juga kurang melihat dunia menurut kacamata mereka (sebagaimana mereka inginkan).

2. Menerima diri, orang-orang lain dan kodrat

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri dapat menerima diri mereka seperti apa adanya. Mereka defensive, palsu dan tidak melakukan kesalahan yang merusak diri sendiri; Mereka memiliki selera yang besar untuk makan, tidur dan seks; tidak dibebani oleh kecemasan atau perasaan malu yang berlebihan (tidak pantas). Mereka menerima orang-orang lain dan tidak memiliki kebutuhan yang memaksa untuk memerintah, mengubah atau menginformasikan kepada orang-orang lain. Mereka sabar menghadapi kelemahan-kelemahan orang-orang lain dan tidak terancam oleh ketakutan-ketakutan orang-orang lain.

3. Spontanitas, kesederhanaan, kewajaran

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri adalah spontan, sederhana dan wajar. Dalam semua segi kehidupan, orang-orang yang mengaktualisasikan diri bertingkah laku secara terbuka dan langsung tanpa berpura-pura serta tidak menyembunyikan emosi-emosi mereka dan dapat mengungkapkan emosi-emosi tersebut dengan jujur.

#### 4. Terpusat pada 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. Membutuhkan kesendirian

Pada umumnya orang yang telah mencapai aktualisasi diri cenderung memisahkan diri. Sikap ini didasarkan atas persepsinya mengenai sesuatu yang ia anggap benar, tetapi tidak bersifat egois. Ia tidak bergantung pada pikiran orang lain. Sifat yang demikian, membuatnya tenang dan logis dalam menghadapi masalah. Ia senantiasa menjaga martabat dan harga dirinya meskipun diri ini terwujud dalam otonomi pengambilan keputusan. Keputusan yang diambilnya tidak dipengaruhi oleh orang lain. Ia akan bertanggung jawab terhadap segala keputusan dan kebijakan yang diambil.

#### 6. Otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan)

Orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak menggantungkan diri pada lingkungannya. Ia dapat melakukan apa saja dan dimana saja tanpa dipengaruhi oleh lingkungan (situasi dan kondisi) yang mengelilinginya. Kemandirian ini menunjukkan ketahanannya terhadap segala persoalan yang mengguncang tanpa

putus asa apalagi sampai bunuh diri. Kebutuhan terhadap orang lain tidak bersifat ketergantungan, sehingga pertumbuhan dan perkembangan dirinya lebih optimal.

#### 7. Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan

Ini merupakan manifestasi dari rasa syukur atas segala potensi yang dimiliki pada orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Ia akan diselimuti perasaan senang, kagum dan tidak bosan terhadap segala apa yang dia miliki. Walaupun hal ia miliki tersebut merupakan hal yang biasa saja. Implikasinya adalah ia mampu mengapresiasi segala apa yang dimilikinya. Kegagalan seseorang dalam mengapresiasi segala yang dimilikinya dapat menyebabkan ia menjadi manusia yang serakah dan berperilaku melanggar hak asasi orang lain.

#### 8. 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.

#### 9. Hubungan interpersonal

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin 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 orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.

#### 10. Demokratis

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasikan dengan perilaku yang tidak membedakan orang lain berdasarkan penggolongan, etnis, agama, suku, ras, status sosial ekonomi, partai dan lain-lain.

#### 11. Kreativitas

Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki sikap kreativitas tanpa tendensi atau pengaruh dari manapun dan siapapun. Kreativitas ini diwujudkan dalam kemampuannya melakukan inovasi yang spontan, asli, tidak dibatasi oleh lingkungan maupun orang lain.

#### 12. Independensi

Orang yang mengaktualisasikan diri mampu mempertahankan pendirian dan keputusan yang ia ambil. Tidak goyah atau terpengaruh berbagai guncangan atau kepentingan,

#### 13. Pengalaman puncak (peak experience)

Orang yang mengaktualisasikan diri akan memiliki perasaan yang menyatu dengan alam semesta. Akhirnya orang yang mampu

mengaktualisasikan diri terbebas dari sekat berupa suku, bahasa, agama, ketakutan dan sekat-sekat lainnya.

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

Terdapat beberapa indikator aktualisasi diri menurut (Robbins S. P., 2016) yaitu:

1. Kebutuhan pertumbuhan *growth need*

Ini merupakan suatu kebutuhan di dalam mengetahui serta memahami sesuatu, untuk tumbuh dan juga untuk berkembang dengan dihargai orang lain.

2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang *achieving one's potential*

Ini merupakan suatu kebutuhan seseorang di dalam mengembangkan potensi, kemampuan serta juga bakat yang terdapat di dalam dirinya dengan secara maksimal.

3. Kebutuhan pemenuhan diri *self-fulfillment*,

Ini merupakan suatu kebutuhan di dalam memenuhi keberadaan diri dengan maksimal penggunaan kemampuan serta juga potensi yang terdapat dalam dirinya.

4. Kebutuhan dorongan

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

## **2.1.2 Prestasi Kerja**

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

Prestasi kerja yaitu suatu hasil pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan segala pekerjaannya, dengan segala kemampuan dan keterampilan kerja untuk mencapai tujuan suatu instansi. Menurut (Hasibuan M. S., 2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2019), pencapaian kerja akan mencerminkan hasil yang seseorang capai saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang diinvestasikan. Menurut Badriyah (2018: 136) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), yang merupakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberikan tanggung jawab dan memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi prestasi kerja di atas, dapat penulis simpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil pencapaian pegawai pada suatu instansi dalam suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dengan sebaik baiknya menggunakan seluruh kemampuan atau keterampilan yang dimiliki pegawai hingga mencapai tujuan suatu instansi.

## B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja memiliki fungsi penting dalam memastikan keberhasilan kerja seorang pegawai. Dalam menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan tujuan suatu instansi yaitu dengan prestasi kerja yang selalu berkaitan dengan suatu pencapaian kerja yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut (Sondang, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

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 atau attitude seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>3</sup>

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

Tujuan dari prestasi kerja yaitu untuk membantu pimpinan dalam memilih tindakan yang tepat di masa depan. Menurut (Badriyah M. , 2018) terdapat dua tujuan dari prestasi kerja yaitu:

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, yang meliputi:
  - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka,
  - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut,
  - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

2. Pengembangan tujuan organisasi, yang meliputi:
  - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang,
  - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir,
  - c. Memotivasi pekerja,
  - d. Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan,
  - e. Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

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

Terdapat 4 indikator prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja

Mutu dan hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
3. Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berprestasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

#### 4. Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

### **2.1.3 Penghargaan**

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

Penghargaan (reward) merupakan balas jasa yang diterima pegawai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai agar dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan mencapai tujuan instansi. Penghargaan yang diberikan oleh instansi dapat berupa material dan non material. Menurut Mangkunegara dalam (Sonya Sidjabat, 2021) penghargaan adalah rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Sudarmanto dalam (Antonius dkk, 2023) penghargaan adalah penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Sedangkan menurut (Shields, 2016) reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Dengan beberapa definisi penghargaan diatas dapat penulis simpulkan bahwa penghargaan merupakan sesuatu pemberian oleh instansi kepada seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja dan yang dapat mencapai tujuan instansi sebagai imbalan agar pegawai dapat terus termotivasi dalam bekerja.

## **B. Tujuan Penghargaan**

### **1. Menarik (attract)**

Penghargaan yang diberikan instansi harus memiliki daya tarik kepada seseorang yang berkualitas, agar seseorang tersebut tertarik menjadi bagian dari sebuah instansi tersebut.

### **2. Mempertahankan (retain)**

Penghargaan yang diberikan harus memiliki tujuan untuk menjaga loyalitas pegawai terhadap instansi. Karna sistem penghargaan yang optimal akan mengurangi jumlah pengunduran diri dalam instansi tersebut.

### **3. Memotivasi (motivate)**

Metode penghargaan yang baik, harus memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan**

Menurut Nawawi (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penghargaan yaitu sebagai berikut:

1. Konsisten internal yang kadang-kadang disebut keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian organisasi.
2. Kompetisi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkat dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan atau berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan pendapatan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

### **D. Indikator-Indikator Penghargaan**

Menurut (Dicky Saputra, 2017) terdapat beberapa indikator penghargaan yaitu sebagai berikut:

1. Upah

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

2. Gaji

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

3. Insentif

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

4. Tunjangan

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

5. Penghargaan Interpersonal

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

6. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk mendapatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini terdapat pada

Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Zulfadli Akbar Nasution (2023)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	Dependen Prestasi Kerja  Independen 1. Aktualisasi Diri 2. Kompetensi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja .
2.	Bitri Agung Syah Putri (2022)	Pengaruh Jaminan Sosial, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang	Dependen Prestasi Kerja  Independen 1.Jaminan Sosial 2.Penghargaan 3.Kebutuhan Sosial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan kebutuhan sosial

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3.	Elvina (2020)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Bantu Utara	<p>Dependen Prestasi Kerja</p> <p>Independen</p> <p>1. Aktualisasi Diri</p> <p>2. Beban Kerja</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten labuhan batu utara.
4.	Fajariyah, Susanti (2022)	Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep	<p>Dependen Prestasi kerja</p> <p>Independen</p> <p>1. Penghargaan</p> <p>2. Beban Kerja</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersamaan penghargaan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Sumenep. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa

				kebutuhan penghargaan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV.Anugrah Jaya Sumenep.
5.	Enggar Rahmawan, Rosnaida (2021)	Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai	Dependen Prestasi Kerja  Independen 1.Aktualisasi Diri 2.Penghargaan 3.Kebutuhan Sosial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas kesehatan kota tanjung balai. Secara parsial dinyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai dinas kesehatan kota tanjung balai, penghargaan dan kebutuhan sosial

				berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dinas kesehatan kota tanjung balai dan variabel kebutuhan sosial memiliki pengaruh paling dominan.
6.	Sri Rahayu, Librina Tria Putri, Moli Wahyuni (2023)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru	Dependen Prestasi Kerja Independen 1. Aktualisasi Diri 2. Reward	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial aktualisasi diri dan reward berpengaruh terhadap prestasi kerja.

*Sumber: Berbagai jurnal penelitian*

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Hubungan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Aktualisasi diri yaitu titik tertinggi kemampuan diri seseorang menjadi diri sendiri dan titik tertinggi dalam perkembangan potensi seseorang. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Zulfadli Akbar Nasution, 2023) dikatakan bahwa pegawai memiliki kapasitas untuk tumbuh, berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga dalam hal ini, seberapa besar organisasi mampu mendorong pegawainya untuk mengaktualisasikan dirinya dan mengembangkan kompetensinya yang pada akhirnya mampu menciptakan prestasi kerja pegawai. maka dari itu pegawai harus mampu memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya

yang nantinya akan mendatangkan prestasi kerja dan mencapai tujuan dari suatu instansi tersebut.

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

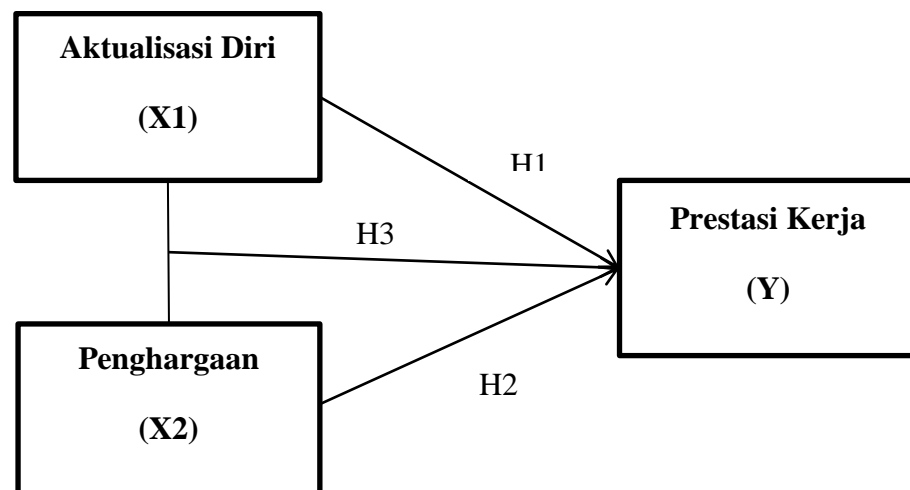
Penghargaan adalah suatu imbalan yang diberikan instansi kepada seorang pegawai dengan tujuan untuk membangun semangat kerja pegawai, yang nantinya akan menciptakan sebuah prestasi kerja yang diharapkan instansi dalam membantu instansi mencapai tujuannya. Pada penelitian terdahulu oleh (Bitri Agung Syah Putri, 2022) yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajariyah, 2022) juga menyatakan bahwa hasil penelitiannya yaitu secara bersamaan penghargaan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **2.3.3 Hubungan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai**

Aktualisasi diri Menurut (Robbins S. P., 2016), aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan. Penghargaan menurut Mangkunegara dalam (Sonya Sidjabat, 2021) penghargaan adalah rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Enggar Rahmawan, 2021) yang berjudul “Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai” menyatakan bahwa hasil penelitiannya yaitu aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti 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 Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H0: Aktualisasi diri tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H2: Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H0: Penghargaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H3: Aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H0: Aktualisasi diri dan penghargaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.