

PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis)

Heni Herdini¹ Nana Darna² Kasman³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
heniherdiani889@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1.) Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis? 2.) Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis? 3.) Bagaimana pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD kabupaten Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1.) Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis; 2.) Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis; 3.) Pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi (KD), Uji Signifikansi (Uji t), Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Signifikansi (Uji F). Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa 1.) Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai; 2.) Aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai; 3.) Penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya apabila penghargaan dan aktualisasi diri meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Kata Kunci: Penghargaan, Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam organisasi. Salah satu sasaran utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya prestasi kerja pegawai yang diharapkan agar suatu organisasi dapat lebih baik. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan cara meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Prestasi kerja merupakan persoalan yang harus dapat perhatian utama dari instansi karena peningkatan prestasi kerja tersebut tidak dapat terjadi dengan sendirinya tanpa adanya peran serta dari pihak instansi maupun dari pegawai itu sendiri. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan pegawainya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi terutama untuk memberikan keseimbangan antar kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. Penghargaan yang baik merupakan cara yang efektif untuk melibatkan pegawai dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Pegawai memiliki kebutuhan dan persepsi

yang berbeda akan penghargaan, ada pegawai yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain. Peneliti telah membuktikan bahwa ketika manusia merasa dihargai dan dipuji, mereka cenderung terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi pegawai. Namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa penghargaan tersebut justru dapat berdampak sebaliknya, ketika pegawai hanya terfokus pada penghargaan yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja di khawatirkan bahwa pegawai akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan menjadi menciptakan suatu masalah tersendiri. Sehingga perusahaan/instansi diharapkan mampu merancang sistem pemberian penghargaan yang baik agar pegawai dapat mempertahankan proses bagaimana mereka akan mencapai penghargaan tersebut termasuk di dalamnya perilaku-prilaku positif pegawai yang akan mengarah pada prestasi kerjanya.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja seseorang, selain penghargaan yang sudah di jelaskan sebelumnya, terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat turut memengaruhi, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri. Omifolaji (2010:17) menjelaskan bahwa aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi, kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Ilmi dan Sahetapy (2007: 51) bahwa: “Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan

perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia di kantor BPKD Ciamis mengenai masalah prestasi kerja karyawan/pegawai masih ada beberapa karyawan/pegawai yang sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta pengembangan fungsi dan peranan karyawan/pegawai masih belum optimal terutama dalam peningkatan kemampuan pegawai. bahwa hasil penilaian prestasi kerja pegawai masih cukup baik terutama pada kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab seperti, sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta pengembangan fungsi dan peranan karyawan/pegawai masih belum optimal terutama dalam peningkatan kemampuan pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPKD Kabupaten ciamis? (2) bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPKD Kabupaten Ciamis? (3) bagaimana pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPKD Kabupaten Ciamis?

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode survey, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017:6) dengan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2017:8) “Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono (2017:8) “Filsafat positivisme memandang realitas/gejala atau fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.” Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan

instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan sampel didalam penelitian ini penulis akan menggunakan rumus slovin, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Setelah diketahui populasi yang diteliti adalah 134 responden di kantor BPKD Kabupaten Ciamis, maka dengan memasukkan jumlah tersebut kedalam rumus di atas dan menentukan tingkat kesalahan 10%, maka jumlah sampel minimum yang harus diambil datanya untuk mewakili populasi yaitu sebesar 57 responden. Menurut Sugiyono (2015: 81) menyatakan bahwa sampel adalah dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *proporsional random sampling* dengan cara randomisasi. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana dapat diketahui koefisien korelasi antara penghargaan dan prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,604. Karena koefisien korelasinya berada di interval 0,60-0,799 maka memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 36,50% Sedangkan 63,50% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan uji signifikan melalui uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 5,622 dan ttabel sebesar 1,673. Dengan demikian thitung lebih > ttabel atau $5,622 > 1,673$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya penghargaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis.

Analisis Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana dapat diketahui koefisien korelasi antara aktualisasi diri dan prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,422. Karena koefisien korelasinya berada di interval 0,40-0,599 maka memiliki tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 17,80% Sedangkan 82,20% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan uji signifikan melalui uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,806 dan t_{tabel} sebesar 1,673. Dengan demikian t_{hitung} lebih > t_{tabel} atau $3,806 > 1,673$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya aktualisasi diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis.

Analisis Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,613. Itu artinya terdapat korelasi positif antara penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai. Karena koefisien korelasinya berada di antara interval 0,60 – 0,799 maka dilihat dari tabel interpretasi tingkat koefisien korelasi, memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis adalah sebesar 37,59% sementara 62,41% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 27 > dari F_{tabel} sebesar 3,17. Artinya hipotesis diterima, dimana penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi, artinya semakin baik penghargaan maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat. Aktualisasi

diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi, artinya semakin baik aktualisasi diri maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat. Penghargaan dan Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Ciamis, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi, artinya semakin baik serta semakin tepat aktualisasi diri yang diterapkan serta penghargaan yang dilakukan maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai diperusahaan/instansi.

Daftar Pustaka

- Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1223-1233
Tersedia : <http://ejurnal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/102>
- Amry, M. Y. 2018. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pdam tirtalihou Kab. Simalungun*
- Cahyono, T. B. 2015. *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada kegiatan Prasarana konservasi sumber daya air balai besar Wilayah sungai brantas Kediri*.
- Dianingtyas, Azizah. 2014. *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*.
- Fadilla, R. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara.
Tersedia : <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/Chapter%220II>.
- Gitosudarmo, I. 2008. *Pengantar Bisnis* (edisi kedua). Jakarta : Salemba Humanika.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PT BPF, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Eka. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rusdakarya.
- Mulyana, Dani. 2015. *Pengaruh Keunggulan kompetitif dan Aliansi Srtatejik terhadap Kinerja Perusahaan PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.

- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT Rinecka Cipta.
- Ranupandojo, H. & Suad, H. 1984. *Manajemen Personalia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Rizky, A. A. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, P. L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. 2012. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*. Jurnal Ilmu manajemen, 1-8.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal manajemen, 1-22.
- Suryo. 2007. *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Universitas Samarinda.
- Yasmen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. *Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(5), 938-946.
- Yun, S., Riki, T., & Wei, L. 2007. *Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment*. Journal of Applied Psychology, 92(3), 745-756
- Yuwono, Sapto. 2017. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Pringsewu*. Jurnal Ekonomi Manajemen 08. Vol. 08 No. 02.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kompas Gramedia.