

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang
dan Pertanahan Kabupaten Ciamis)**

Arul Irawan Sutarya¹, Renny Sri Purwanti ²Wiwin Setianingsih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

wiwinsetianingsih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum mencapai hasil kerja yang mendekati sempurna seperti terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai sub bagian keuangan dalam menginput pencatatan keuangan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya aktualisasi diri dan penghargaan yang diberikan oleh pihak instansi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?; Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?; Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 169 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, dan Pengujian Hipotesis (Uji t, Uji F). Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: Kebutuhan aktualisasi diri pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah sudah baik dan ini berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; Penghargaan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah sudah baik dan ini berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika pemberian penghargaan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri dan penghargaan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci : Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai harus memiliki kontribusi yang tinggi, yang dapat dibuktikan dengan meningkatnya hasil kerja pegawai itu sendiri. Berbagai upaya harus dilakukan agar pegawai memiliki kualitas kerja dan kinerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja

pegawai adalah aktualisasi diri. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara keterampilan. Aktualisasi diri merupakan cara seseorang menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang ingin diraih oleh seseorang maupun organisasi dan sebaliknya jika seseorang tidak dapat mengaktualisasikan dirinya maka tidak terjadi kinerja yang tinggi (Margawati, 2018). Kemudian menurut Adhani (2013: 31) bahwa: “Pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya”.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada pegawainya. Penghargaan merupakan hubungan timbal balik yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan atau *reward* diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi, keuletan, kedisiplinan, keterampilan, kesetiannya pada suatu organisasi. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada pegawai serta sebagai wujud motivasi dengan harapan membawa dampak positif bagi suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi. Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai (SKP) yang merupakan salah satu indikator penilaian prestasi kerja ASN yang menunjukkan bahwa dari aspek kualitas kerja masih adanya pegawai yang belum mencapai hasil kerja yang mendekati sempurna seperti terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai sub bagian keuangan dalam menginput pencatatan keuangan yang dilakukan secara wajar sehingga masih terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan, selain itu sumber daya aparatur bidang teknis yang masih kurang dan perlu ditingkatkan keahliannya khususnya pegawai bidang Bina Marga sehingga masih banyaknya infrastruktur yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik yang diakibatkan oleh belum lengkapnya data base pada masing – masing bidang serta masih kurangnya ketersediaan data dan informasi yang akurat. Kemudian dari aspek kuantitas kerja, masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan instansi.

Sedangkan untuk aspek ketangguhan, masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan untuk menyelesaikannya sering melibatkan pegawai yang lain.

Hal tersebut didukung dengan data rencana dan penilaian prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Rencana dan Penilaian Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum
Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya keandalan sarana dan prasarana transportasi	100%	90,00%
2.	Meningkatnya keandalan sistem jaringan infrastruktur sumber daya	100%	92,50%
3.	Program pembangunan sistem informasi/data base	100%	85,00%
4.	Terfasilitasinya sarana prasarana aparatur	100%	95,00%

Sumber: LAKIP Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis, 2020

Adapun belum optimalnya prestasi kerja pegawai diakibatkan oleh belum optimalnya aktualisasi diri pada Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Ciamis, yang dapat dilihat dari masih ada salah satu pegawai yang belum sepenuhnya mampu mengembangkan diri terhadap suatu pekerjaan dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh pegawai, selain kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja yang ditunjukkan dengan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pihak instansi kepada pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pimpinan atas prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya merata sehingga berdampak pada memotivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian :

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1. Variabel Independen: Atualisasi Diri (X ₁)	Yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan. (Robbins dan Coulter, 2015 : 97)	1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>) 3. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan (Robbins dan Coulter, 2015: 109)	Ordinal
2. Variabel Independen: Penghargaan (X ₂)	Yaitu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwirayo dalam Nina, 2017 : 13)	1. Penghargaan Ekstrinsik (<i>Extrinsic Rewards</i>) 2. Penghargaan Intrinsik (<i>Intrinsic Rewards</i>) (Long dalam Jusuf, 2011:67)	Ordinal
3. Variabel Dependen: Prestasi Kerja (Y)	Yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Flippo dalam Sariyathi, 2012: 68)	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. ketangguhan 4. sikap (Flippo dalam Sariyathi, 2011: 71)	Ordinal

Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis dengan ukuran populasi sebanyak 169 orang pegawai. ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 63 orang. Teknik *sampling* untuk

memilih sampel akan digunakan *proportional sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis

Dalam suatu organisasi atau instansi, pegawai yang memiliki aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu suatu organisasi atau suatu instansi dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi akan tercapai. Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Maslow dalam Akbar (2013: 35) yang menyatakan bahwa: 'Kebutuhan dasar manusia yang membantu hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri'. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow dalam Akbar (2013: 36) bahwa:

Ketika seseorang telah tercukupi dalam kebutuhan dibawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah organisasi. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi pegawai diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Dengan demikian maka aktualisasi diri dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena kebutuhan dasar manusia yang membantu hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kebutuhan aktualisasi diri yaitu: 1) Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), 2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), 3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) dan 4) Kebutuhan dorongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada Dinas Pekerjaan Umum

Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kebutuhan pertumbuhan (*growth need*). Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator kebutuhan dorongan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,824 yang memiliki hubungan sangat kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 67,83% yang artinya kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 67,83%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (61). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 11,34$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$, dengan demikian kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam organisasi. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penghargaan dari suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu organisasi atau instansi terkait terhadap pegawai maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mikander dalam M. Harisun (2016: 31) bahwa: ‘Penghargaan merupakan keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab’. Sementara Tohardi (2012: 158) mengemukakan bahwa: “Penghargaan merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar kinerja dan prestasi kerjanya tinggi”. Dengan demikian maka dengan adanya pemberian penghargaan yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Karena dengan pemberian penghargaan yang baik dapat memperkuat perilaku positif pegawai dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel penghargaan yaitu: 1) Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) dan 2) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator indikator penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*).

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,744 yang memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 59,88% yang artinya penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 59,88%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (61). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 9,542$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$, dengan demikian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja juga memiliki pengaruh yang lurus pada profitabilitas dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah aktualisasi diri. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara keterampilan Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada pegawainya. Penghargaan merupakan hubungan timbal balik yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan atau *reward* diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi, keuletan, kedisiplinan, keterampilan, kesetiannya pada suatu organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suprihatiningrum dalam Hesti (2012: 2) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- 1) Motivasi
Motivasi kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:
 - a. Fisiologis
 - b. Rasa aman
 - c. Social
 - d. Penghargaan
 - e. Aktualisasi diri
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stres
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
- 5) Desain pekerjaan

Dengan demikian maka kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Karena pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya, begitu pula penghargaan digunakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel prestasi kerja pegawai yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketangguhan dan 4) Sikap. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kuantitas kerja. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator kualitas kerja.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,873 yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 76,21% yang artinya kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 76,21%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bobot F_{hitung} 96,10 sedangkan bobot F_{tabel} pada α 0.05 dan $dk = 63-2-1 = 60$ diperoleh F_{tabel} 3,146. Jadi nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian maka kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima/teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebutuhan aktualisasi diri pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

2. Penghargaan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa penghargaan dengan prestasi kerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika pemberian penghargaan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
3. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja pegawai. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri dan penghargaan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Agustini, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Unimed
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edwin B Flippo, 2012, *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta : Erlangga.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan. (KDT).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Peraturan Bupati Ciamis No 42 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2015. *Management*. 11th. New Jersey : Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2010. *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*, Edisi Kesatu, Cetakan. Kesatu, Jalarta : PT.