

## PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis)

Gina Riska Ridwan Yanti<sup>1</sup>, Nurdiana Mulyatini<sup>2</sup>, dan Elin Herlina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

[Ginariska33@gmail.com](mailto:Ginariska33@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini : 1). Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? 2). Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? 3). Bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini : 1). Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? 2). Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? 3). Pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi, Analisis Regresi Linier Ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh yang positif antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,32 > 1,66$ )  $t_{hitung}$  diperoleh 3,32 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan 71 diperoleh 1,66 itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 2). Terdapat pengaruh yang positif antara Penghargaan terhadap Prestasi Kerja, dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,83 > 1,66$ )  $t_{hitung}$  diperoleh 4,83 Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan 71 diperoleh 1,66 itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 3). Terdapat Pengaruh yang positif antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $15,75 > 3,13$ )  $F_{hitung}$  diperoleh 15,75 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan 70 diperoleh 3,13, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Diharapkan Kepolisian Resort Ciamis mempertahankan kebutuhan akan aktualisasi diri dan penghargaan pegawai sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci :** Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Prestasi Kerja.

### Pendahuluan

Dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang penting untuk mendorong produktivitas maupun kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk menjaga kelangsungan hidup suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi yang berkesinambungan maka diperlukan manajemen sumber daya yang baik dan terprogram,

maka peran sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi yang mememanajemen.

Untuk mendorong semangat kerja pegawai perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun pihak pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik suatu organisasi, begitupun juga suatu organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai terlebih bagi pegawai yang berprestasi.

Menurut UU RI Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 5 bahwa: Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja bagi para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus adanya aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yang jumlah penerima prestasi kerja pada tahun 2017 dan 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Prestasi Kerja Berdasarkan Kriteria**  
**Kepolisian Resort Ciamis**

Keterangan Kriteria	Jumlah Penerima Prestasi	
	2017	2018
Dedikasi Tinggi dalam Pelaksanaan Tugas	27	23
Sumber Daya Anggota (SDA)	23	69
Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curas	1	-
Berhasil Menangkap Pelaku Pencurian Angkot	1	-
Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curanmor	2	-
Berhasil Menangkap Pelaku Pungli	1	2
Pembuat Laporan Anggota dengan Baik	1	-
Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pencurian	1	-

Penyidik Tindakan Pidana Korupsi Terbaik	1	-
Memberi Bantaun Kursi Roda Kepada Masyarakat Yang Membutuhkan	1	-
Berhasil mengamankan Pengedar Sabu	-	4
Dedikasi Pelaporan Kegiatan Menonjol	-	1
Petugas yang Banyak dikenal Masyarakat	-	1
Dedikasi Koordinasi dengan Kriminal Justce Sistem	-	1
Dedikasi Pemberkasan Kasus Anggota	-	2
Dedikasi Pengungkapan Kasus UU ITE Fitnah	-	1
Dedikasi Bidang Satgas Bantuan Penyidik Ungkap Kasus	-	1
Dedikasi Pengungkapan Korban Pembunuhan	-	2
Mengungkapkan Kasus Jaringan Lapas	-	1
Mengungkapkan Kasus Prostitusi	-	1
Menyelesaikan Proses Penyidikan dibawah 20 Hari	-	1
Dedikasi & Berhasil Menangkap Pelaku Penipuan	-	1
Berdedikasi Tinggi & Peduli pada Orang yang Sakit	-	1
Sebagai Perwakilam Peserta MURI HUT RI di Manado	-	1
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>113</b>

Sumber : Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui terdapat penurunan jumlah prestasi kerja pada tahun 2017 dan 2018 untuk dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas menurun, karena ketidak stabilan pengungkapan kasus disetiap kegiatan, dan kurangnya dorongan Sumber Daya Anggota (SDA) untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, adapun penangkapan pelaku kasus curas, curanmor yang masih kurang. Hal itu terlihat dari laporan penanganan kasus dan penghargaan yang diterima pegawai Polres Ciamis setiap bulan yang cenderung flutuatif, meskipun pada kenyataannya akumulasi penghargaan yang diterima ada peningkatan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah aktualisasi diri. Menurut Maslow dalam Bambang (2008), pegawai yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara keterampilan. Bisa disimpulkan bahwa

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.

Hasil dari pra survey terhadap 20 orang pegawai Kepolisian Resort Ciamis pada tabel 1.2 hasil kuesioner kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
**Pegawai Kepolisian Resort Ciamis**

No.	Indikator	Ya	Tidak	Jumlah	Persentase
1	Kebutuhan Pertumbuhan ( <i>growth need</i> )	10	10	20	50%
2	Kebutuhan pencapaian potensi seseorang ( <i>achiving one's potential</i> )	15	5	20	25%
3	Kebutuhn pemenuhan diri ( <i>self-fulfillment</i> )	18	2	20	10%
4	Kebutuhan dorongan	19	1	20	5%

Sumber : Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil kuesioner kebutuhan aktualisasi diri tersebut bahwa yang paling unggul adalah masih kurangnya kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) dapat dijelaskan menurut pegawai Kepolisian Resosrt Ciamis bahwa kurangnya rasa menumbuhkan pengembangan diri dengan posisi jabatan yang sedang pegawai duduki sekarang ini sangatlah lumrah masih belum merasakan hal baru karena kebanyakan pegawai dengan jabatannya sekarang ini masih saja dengan wewenang yang pernah pegawai lakukan, akibatnya dari kurangnya dorongan pengembangan diri dengan potensi apa yang pegawai miliki baik dorongan dari instansinya, lingkungan akan kurangnya dihargai orang lain, ataupun dorongan dari diri sendiri, sehingga sangat lambatnya untuk menaikkan suatu jabatan atau wewenang yang sedang pegawai geluti tersebut. Artinya dapat disimpulkan bahwa rasa aktualiasasi diri pada pegawai masih sangat rendah sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang diinginkan bisa tercapai.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada pegawainya. UU RI Nomor 02 Tahun 2011 bahwa Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada pegawai POLRI yang berjasa dan/atau berprestasi dalam melaksanakan tugas serta WNI dan WNA yang berjasa membantu dan mendukung pelaksanaan tugas Polri, mengembangkan serta memajukan organisasi Polri.

Penghargaan juga dapat diartikan sebagai 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.

Faktor lain penyebab kurang optimalnya prestasi kerja pegawai Polres Ciamis adalah ketidak merataan akan adanya pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi. Seperti tidak meratanya pemberian insentif bagi pegawai yang mendapat prestasi yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis”**.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Ciamis?

## **Landasan Teoritis**

### **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Menurut Robbins dan Coulter (2015 : 97) bahwa: “Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan”.

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of theory*) dari Abraham Maslow dalam Robbins and Coulter (2015 : 97), Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan fisik: meliputi rasa lapar, haus, tempat bernaung seks, dan lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman: meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.
3. Kebutuhan sosial: meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan: meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, persepsi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: meliputi dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

Maslow dalam Robbins dan Coulter (2015 : 96) menyebutkan “bahwa untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif)”.

### **Penghargaan**

Menurut Henri Simamora dalam Bambang (2015): bahwa *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Mikander dalam M. Harisun (2016) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Tujuan pemberian penghargaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
2. Menghargai prestasi kerja
3. Menjamin keadilan
  - a. Keadilan eksternal
  - b. Keadilan internal
4. Mempertahankan karyawan
5. Memiliki karyawan yang bermutu

Menurut Siswanto dalam Sri (2012 : 2), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

- 1) Sistem penghargaan intrinik
  - 2) System penghargaan eksternal
- System penghargaan ekstrinsik meliputi:
- a. Penghargaan financial/materiil
  - b. Penghargaan non financial/non materiil

### **Prestasi Kerja**

Menurut Robbins dan Coulter (2015 : 99) bahwa: “Prestasi kerja yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan standarisasi”.

Menurut Handoko dalam Hesti (2012 : 05) dijelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Sistem Kompensasi
6. Desain Pekerjaan

Menurut Handoko dalam Nina (2017) terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerja
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan metode analisis deskriptif yang menggambarkan tentang masalah-masalah yang diteliti, dengan metode perhitungan melalui pendekatan kuantitatif kemudian menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi.

Metode survey menurut Sugiyono (2017 : 11) bahwa penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis.

Sedangkan metode deskriptif menurut Cooper, H.M. dalam Sudaryono, 2017 : 82), bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain namun menguji dua variabel. Sedangkan metode pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2014 : 8 ) bahwa penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Populasi dan Sampel**

Menurut Sudaryono (2017 : 166) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 266 orang pegawai Kepolisian Resort Ciamis.

Dalam penelitian ini penentuan sampel yaitu pengambilan sampel di ambil secara *simple random sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

## **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016 : 288) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Riset Kepustakaan
- b. Riset Lapangan (Pengamatan, wawancara, angket)

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini menggunakan dua teknik analisis yaitu teknik analisis deskriptif yang menurut Darna (2018:289) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel yang lain, dan teknik analisis assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Analisa yang harus diuji adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Koefisien Korelasi
- b. Analisis Koefisien Determinasi
- c. Uji t
- d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda
- e. Analisis Koefisien Determinasi
- f. Analisis Regresi Linier Berganda
- g. Uji F

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kepolisian Resort Ciamis**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa aktualisasi diri di Kepolisian Resort Ciamis memperoleh skor sebesar 3044 artinya aktualisasi diri di Kepolisian Resort Ciamis adalah baik.

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana juga dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Aktualisasi Diri dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0,35. Itu artinya terdapat korelasi positif sempurna antara variabel Aktualisasi Diri dengan Prestasi Kerja. Karena koefisien korelasinya berada diantara interval korelasi 0,20 – 0,39 (tabel 3.5) maka

koefisien korelasi antara variabel aktualisasi diri dengan prestasi kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Adapun berdasarkan hasil penelitian pada Kepolisian Resort Ciamis diketahui bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan pengaruh sebesar 12% sementara 88% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya bahwa semakin tinggi aktualisasi diri di suatu organisasi maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dapat dilihat juga berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,32 > 1,66$ )  $t_{hitung}$  diperoleh 3,32 Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan 71 diperoleh 1,66. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja di Kepolisian Resort Ciamis.

### **Pengaruh Penghargaan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada Kepolisian Resort Ciamis**

Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam penghargaan menurut Kadarisman dalam Nina (2017 : 13) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu: “ 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Pujian, 4) Cuti, 5) Tunjangan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa penghargaan di Kepolisian Resort Ciamis memperoleh skor 3023. Artinya penghargaan di Kepolisian Resort Ciamis adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian di Kepolisian Resort Ciamis diketahui bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan pengaruh sebesar 18% sementara 82% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Artinya bahwa semakin tinggi penghargaan di perusahaan maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana juga dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Penghargaan dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0,43. Itu artinya terdapat korelasi positif sempurna antara variabel Penghargaan dengan Prestasi Kerja. Karena koefisien korelasinya berada diantara interval korelasi 0,40 – 0,59 (tabel 3.5) maka koefisien korelasi antara variabel Penghargaan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja

Dapat dilihat juga berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,83 > 1,66$ )  $t_{hitung}$  diperoleh 4,83 Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat

kebebasan 71 diperoleh 1,66. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja di Kepolisian Resort Ciamis

### **Pengaruh Aktualisasi Diri ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada Kepolisian Resort Ciamis.**

Menurut Maslow Maslow (1970) dalam Akbar (2013 : 148) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kehidupan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Fari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk tersu berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, pegawai yang mempunyai aktualisasi diri mampu mengoptimalkan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya, maka akan semakin baik pada kinetja pegawai dalam perisahaan atau organisasi tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kepolisian Resort Ciamis, diketahui bahwa aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan pengaruh sebesar 31,02% sementara 68,98% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Sedangkan berdasarkan perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara Aktualisasi Diri dan Penghargaan dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0,557 . Itu artinya terdapat korelasi positif sempurna antara variabel Aktualisasi Diri dan Penghargaan dengan Prestasi Kerja. Karena koefisien korelasinya berada diantara interval korelasi 0,40 – 0,59 maka dilihat dari tabel interpretasi tingkat koefisien korelasi, tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel Aktualisasi Diri dan Penghargaan dengan Prestasi Kerja memiliki tingkalt saling berhubungan.

Dapat dilihat juga hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (  $15,75 > 3,13$  )  $F_{hitung}$  diperoleh 15,75 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $(\alpha) = 0,05$  dan derajat kebebasan 70 diperoleh 3,13. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja di Kepolisian Resort Ciamis.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian menurut Azizah Dianingtyas (2014) dengan judul Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi diri Terhadap Prestasi Kerja

karyawan Pada PT. Telkom kotabaru Yogyakarta, yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Kerja dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana secara simultan menunjukk bahwa Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Aktualisasi diri yang dilakukan di Kepolisian Resort Ciamis sudah dikatakan baik berdasarkan hasil jawaban responden yang memiliki indikator kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi diri, kebutuhan pemenuhan diri dan kebutuhan dorongan dengan nilai tertinggi berupa kebutuhan pencapaian potensi diri.
2. Penghargaan yang dilakukan di Kepolisian Resort Ciamis sudah dikatakan baik berdasarkan hasil jawaban responden yang memiliki indikator gaji, insentif, pujian, cuti dan tunjangan dengan nilai tertinggi berupa Pujian.
3. Prestasi kerja pegawai yang dilakukan Kepolisian Resort Ciamis sudah dikatakan baik berdasarkan hasil jawaban respon yang memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap dengan nilai tertinggi berupa sikap.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhani, Akbar .R. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Sirabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen,1(4), 1223-1233.  
Tersedia: <https://ejurnal.uigm.ac.id/index.php.EGMK/artikel/view/102/>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prenadia Group.
- Darna, N., dan Elin, H. 2018. *Memilih Metode Penelitian yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen*. Jurnal Ilmu Manajemen. 5(1) : 287-292.
- Cahyono, Bambang .T 2015. *Pengetahuan Aktualisasi Diri, Pnghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Kediri*. Artikel Skripsi. Unniversitas Nusantara PGRI Kediri.  
Tersedia: <http://simki.unpkediri.ac.id/detail.pp?npm=11.1.02.02.0018>[17]
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Dianingtyas, Aziza. 2014. *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*. Jurnal Manajemen. Unniveritas Negeri Yogyakarta.  
Tersedia: <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEw>
- Fadil, R. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan*. Skripsi.unniversitas Sumatera Utara.  
Tersedia: <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/Chapter%2011.pdf>
- Hakim, M. H. & Paramitha, P.D & Minarsih, m. 2016. *Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil Dengan Konsep Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Agen dari CV Rajawali Mas Semarang)*. Jurnal Manajemen. Unniversitas Pandanaran Semarang.
- Hasibuan, M 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rajagukguk, Tiur. 2017. *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2. Unniversitas Methodist Indonesia.  
Tersedia: [https://scholar.google.com.au/citations?user=mc5whoAAAAJ&hl=en#d=gs\\_md\\_citad&u](https://scholar.google.com.au/citations?user=mc5whoAAAAJ&hl=en#d=gs_md_citad&u)
- Riana, Nina. 2017. *Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja di Bagian Penjualan (Suatu Studi pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2015. *Manajemen*. Edisi Tiga Belas Jilid 1 dan Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Selanno, Hendry (2014). *Faktor internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi*. Jurnal. FISIP Unniversitas Pattimura Ambura.  
Tersedia: <https://www.google.com/search?q=hndry+selinternal+yang+mempengaruhi+perilaku+organisasi+pdf&ie=utf-8&oe>
- Sudaryono, 2017. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-5. 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.

Tersedia:<http://respository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2584/jurnal%20Suharni.pdf?sequence>

Supartha, Gede, Wayan 2017. *Pengaruh Perilaku Organisasi, Teori Kasus dan Aplikasi Penelitian*. CV Setia Bakti. Denpasar Timur.

Tersedia:[https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/b9ca64feed1d962d506f51ea4d7577b.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feed1d962d506f51ea4d7577b.pdf)

Suprihatiningrum, Hesti. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Manajemen, 1-22.

Tersedia:<https://jurnalwidya.manggala.ac.id/index.php/wmkeb/article/download/65/56>

Tanjung, Hendri. 2018. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam (Edisi ke-2)*. Bekasi : Penerbit Gramata Publising.

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.