
Pengaruh aktualisasi diri dan reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru

Sri Rahayu¹, Librina Tria Putri², Mollie Wahyuni³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹[@gmail.com](mailto:rahayu@gmail.com), ²librinatria@gmail.com, ³whykpr@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Aktualisasi Diri;
Penghargaan; Prestasi
Kerja; Perusahaan; SDM

Keywords :

Self-actualization; Award;
Work performance;
Company; HR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan reward secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah tercapai oleh seorang karyawan atas pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab dan tupoksi. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan secara parsial aktualisasi diri dan reward berpengaruh prestasi kerja. Keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sangat kuat dengan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 79,60 %.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-actualization and rewards simultaneously and partially on the work performance of employees of PT. Multirasana Agro Lestari Pekanbaru. Work performance can be said to be the result of work in quantity and quality that has been achieved by an employee in carrying out tasks based on responsibilities and duties. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The analysis used in this study is multiple linear regression with a total of 100 respondents. Hypothesis testing is done by the f test and the t test. Based on the results of the study, it can be concluded that simultaneously and partially, self-actualization and reward affect work performance. The closeness of the relationship between the independent variables and the dependent variable is very strong, with a contribution of the independent variables to the dependent variable of 79.60%.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha supaya karyawan yang ada didalamnya dapat memberikan kinerja yang tinggi melalui prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya pemeliharaan hubungan yang kontiniu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Menurut Hasibuan dalam Tanjung (2017), “prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setiap karyawan dapat memberi kontribusi bertumbuh serta berkembang dalam pengembangan kapasitas diri sehingga dapat memotivasi seseorang karyawan tersebut untuk menjadi yang terbaik dan dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Menjaga prestasi karyawan bisa dilakukan dengan banyak cara, seperti pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, pemberian penghargaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dikatakan sebagai sebuah kebutuhan individu karyawan tersebut dalam mewujudkan serta mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan dari jati dirinya yang lebih bain dan komplek. Aktualisasi diri, menurut Maslow dalam Adhani (2013), adalah proses menjadi diri otentik seseorang dan mewujudkan potensi psikologis seseorang secara penuh. Sebagai langkah nyata perusahaan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Setiap karyawan pasti membutuhkan suatu penghargaan atas hasil kerja yang mereka lakukan, terlebih pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang sangat baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan adalah dari prestasi kerja, dalam penyelesaian tugas-tugas, seseorang karyawan sepatutnya memiliki keahlian dan kemampuan tertentu yang sesuai dengan bidangnya.

PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru merupakan perusahaan bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menyediakan bahan baku untuk pembuatan minyak goreng. PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru memiliki karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Data karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru Tahun 2017 - 2019

No.	Departemen	Tahun (orang)		
		2017	2018	2019
1	Staff	9	8	8
2	PBT (Kantor)	6	21	19
3	Divisi I	25	20	20
4	Divisi II	27	26	24
5	Traksi	21	12	16
6	Keamanan	12	12	13
Jumlah		100	90	100

Sumber : PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru, 2020

Dilihat dari tabel 1 di atas diketahui setiap tahunnya karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru berfluktuasi, seperti pada tahun 2017 perusahaan memiliki karyawan sebanyak 100 orang, tahun 2018 sebanyak 99 karyawan tahun 2019 sebanyak 100 karyawan. Adapun jabatan yang terdapat pada departemen staff pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru adalah Est manajer, kepala tata usaha, pengawas, askep, asisten divisi dan pembukuan. Jabatan yang terdapat pada departemen PBT (kantor) adalah personalia, kepala gudang, krani tanaman, kasir (*payroll*), krani gudang dan adm pembelian. Jabatan yang terdapat pada departemen divisi adalah mandor panen, mandor rawat, pemanen, perawat (tanaman), dan pemuat. Jabatan yang terdapat pada departemen traksi adalah supir (*driver*), mekanik, operator alat berat dan operator mesin genset. Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru Tahun 2017 - 2019

No.	Tingkat Pendidikan	Tahun (orang)		
		2017	2018	2019
1.	Sarjana (S1)	18	21	21
2.	Diploma (DIII)	14	17	18
3.	SMA/Sederajat	57	50	50
4.	SMP/Sederajat	11	11	11
Jumlah		100	99	100

Sumber : PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru terbanyak berpendidikan SMA/Sederajat, sedangkan tingkat pendidikan yang sedikit adalah SMP/Sederajat. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh aktualisasi diri dan *reward* terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang dia inginkan dan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. (Robbins dan Coulter dalam Prasetyanto, 2022).

Aktualisasi diri merupakan kecenderungan kreatif dari seseorang, keinginan dalam memperoleh kepuasan atas dirinya sendiri dengan menyadari semua potensi yang ada pada dirinya, untuk menjadi apa ia inginkan dan dapat melakukan pekerjaan tersebut, serta bisa menjadi seseorang yang kreatif dan mampu mencapai potensinya. Adapun langkah awal dalam menentukan aktualisasi diri yaitu dengan cara mengenali potensi yang ada pada diri pribadi dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat serta didukung oleh bakat agar menghasilkan suatu hal baik yang bisa menjadikan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas keahliannya.

Aktualisasi diri tidak harus dilakukan dengan menghasilkan suatu karya-karya yang besar, akan tetapi semua orang dapat mengaktualisasikan diri dengan jalan membuat yang terbaik, atau bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidang masing-masing. Seorang karyawan yang telah mencapai potensi dirinya dapat menerima atas keberadaan dirinya pada lingkungan sosial sekitar karena dengan hal tersebut dia merasa bahwa dirinya dianggap sangat penting, dengan demikian ia akan melakukan segala sesuatu dengan senang sesuai dengan potensi yang ada. Setiap individu membutuhkan aktualisasi diri untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan.

Selain aktualisasi diri, pemberian penghargaan juga sebagai salah satu faktor karyawan untuk memiliki prestasi kerja. Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas suatu prestasi yang dicapainya (Bangun, 2018). Penghargaan tersebut dapat berupa materi maupun non materi dan tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Penghargaan ini bisa diberikan kepada perorangan, kelompok, maupun bagian dari suatu perusahaan dalam bentuk materi maupun non materi. Oleh karena itu, penghargaan sendiri dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam kinerja dan semangat kerja guna mencapai ujuan yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan dilakukan atas dasar kinerja dan semangat kerja yang mampu mencapai serta melebihi standar perusahaan.

Tujuan pemberian penghargaan sebagai bentuk rasa terimakasih perusahaan dalam memperhatikan karyawan karena karyawan sebagai asset yang penting serta menjadikan karyawan tersebut sehingga karyawan mempunyai rasa tanggungjawab terhadap perusahaan. Bagi perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerja dan semangat kerjanya.

Pemberian penghargaan oleh perusahaan perlu adanya kontrol yang baik sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan prosedur yang jelas serta konsistensi yang berkesinambungan agar sistem yang diterapkan tersebut mampu tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penghargaan berbasis kinerja sendiri dapat dikatakan sebagai alat pengendalian yang penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan supaya mencapai tujuan dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pemenuhan penghargaan tersebut pada dasarnya di butuhkan oleh karyawan bawah, menengah, maupun atas. Oleh karenanya, berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru, salah satu cara mereka menghargai karyawan berupa fasilitas gaji, pemberian bonus pada karyawan yang lembur melewati jam kerja normal dan tunjangan hari raya setiap tahun. Selain Penghargaan tersebut, perusahaan ini juga mencoba untuk menciptakan semangat kekeluargaan yang terjadi antara karyawan sebagai salah satu kebutuhan sosial bagi karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain telah terjalin dan mampu bekerja sesuai Standar operasional, meskipun setiap karyawan bersaing untuk menghasilkan kinerja namun karyawan-karyawan tersebut tetap solid dalam memajukan perusahaan, dengan mengandalkan kemampuan yang mereka miliki agar nantinya bisa di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru yang meneliti tentang pengaruh aktualisasi diri dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang di teliti oleh Ashari, (2019) yang berjudul “Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Uptd Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung” menunjukkan hasil bahwa pemberian penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti et al (2019) yang berjudul “Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada kepolisian Resort Ciamis).” Hasilnya

menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kepolisian Resort Ciamis.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diatas, penulis melakukan penelitian dengan rumusan masalah Apakah ada pengaruh aktualisasi diri dan *reward* secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan *reward* secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru pada tahun 2019 yang berjumlah sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sensus. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 sampel. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah di duga aktualisasi diri dan *reward* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ dimana, Y = prestasi kerja, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = koefisien regresi, X_1 = aktualisasi diri, X_2 = *reward*, dan ε = *Error Term* dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier berganda, dengan SPSS versi 25.00 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	25,250	4,090
1 Aktualisasi Diri	0,393	0,101
<i>Reward</i>	0,226	0,106

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olahan data 2020

Hasil pada tabel 3 dapat juga disajikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = 25,250 + 0,393X_1 + 0,226X_2$$

Arti angka-angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikiut :

- Nilai konstanta (*a*) adalah bernilai positif yaitu 25,250. Artinya jika aktualisasi diri dan *reward* kerja bernilai 0 (nol), maka prestasi kerja bernilai tetap sebesar 25,250.
- Nilai koefisien regresi variabel aktualisasi diri bernilai positif, yaitu 0,393, artinya setiap peningkatan variabel aktualisasi diri sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel *reward* bernilai positif, yaitu 0,226, artinya setiap peningkatan variabel *reward* sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,226 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian variabel *independent* secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent*. Salah satu alat ukur untuk menguji hipotesis adalah uji F, dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,530	2	357,765	11,855	,000 ^b
	Residual	2927,380	97	30,179		
	Total	3642,910	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Aktualisasi Diri

Sumber : Olahan data 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya secara simultan variabel aktualisasi diri dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dengan demikian dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Adapun hasil pengolahannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,174	,000
	Aktualisasi Diri	3,909	,000
	<i>Reward</i>	2,147	,024

Sumber : Olahan data 2020

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikansi dari uji t terhadap variabel aktualisasi diri (X_1) sebesar 0.000. Berdasarkan signifikansi yang di dapat ternyata nilai signifikansi variabel aktualisasi diri lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Variabel *reward* (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024. Berdasarkan signifikansi yang didapat ternyata nilai signifikansi variabel *reward* lebih kecil dari 0,050 ($0,024 < 0,050$). Yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Koefisien korelasi (R)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan koefisien korelasi (R) yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil olahan Koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843 ^a	0,796	0,180	5,494

Sumber : Olahan data 2020

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,797 yang berada pada interval koefisien (0,800 – 1,000) yang diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Jadi, variabel aktualisasi diri dan *reward* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square x 100. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0,796, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kuat dengan nilai sebesar $0,796 \times 100 = 79,60\%$, ditentukan oleh variabel aktualisasi diri dan *reward*. Sedangkan sisanya sebesar 20,40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas didapat hasil yang akan dibahas berikut ini :

Aktualisasi diri dan *reward* terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil Uji F yaitu pengujian secara serentak (simultan) menunjukkan bahwa Aktualisasi diri dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 bahwa nilai signifikan memperoleh nilai sebesar 0,000.

Prestasi kerja berasal dari kata job performance atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang sering diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja.

Pada umumnya sebuah perusahaan mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensi baik pula, karena sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Prestasi Kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2018).

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Nawawi dalam Cahyadi et al (2023) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.
2. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
3. Penyesuaian - Penyesuaian.
4. Kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
5. Keputusan - Keputusan Penempatan.
6. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
7. Kebutuhan - Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan.
8. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
9. Perencanaan dan Pengembangan Karier.
10. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan kraier, yaitu tentang jenjang karier tertentu yang harus diteliti.
11. Penyimpangan - Penyimpangan Proses Staffing.
12. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
13. Ketidak Akuratan Informasional.

14. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana - rencana sumber daya manusia atau komponen - komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan - keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
15. Kesalahan - Kesalahan Desain Pekerjaan.
16. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tertentu.
17. Kesempatan Kerja Yang Adil.
18. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
19. Tantangan-Tantangan Eksternal.
20. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas dan kuantitas yang perlu di nilai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Untuk mendukung hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dianingtyas (2014) yang berjudul Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa Pemberian penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yanti et al (2019) yang berjudul Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada kepolisian Resort Ciamis) menunjukkan hasil bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kepolisian Resort Ciamis.

Aktualisasi diri terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang terdapat pengaruh dari variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dalam mengaktualisasikan diri, maka seseorang tersebut akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif. Menurut Robbins & Coulter (2017) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Kemudian Robbins et al (2014) menambahkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Selanjutnya menurut Patioran (2013) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik.

Perfilyeva dalam Herizal (2020) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Omifolaji dalam Arianto & Erlita (2021) aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Teori hierarki kebutuhan (hierarchy of theory) dari Abraham Maslow dalam Robbins & Coulter (2017), 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.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

Untuk mendukung hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dianingtyas (2014) yang berjudul Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yanti et al (2019) yang berjudul Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada kepolisian Resort Ciamis) menunjukkan hasil bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kepolisian Resort Ciamis.

Reward terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan yaitu sebesar 0,024. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang terdapat pengaruh dari variabel reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Penghargaan (reward) dapat dikatakan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang cakap dalam bidangnya masing-masing di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Kadarisman (2012: 1) yang menyebutkan bahwa penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mikander dalam Setyawan (2018), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Menurut Simamora (2015) bahwa reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan pemberian penghargaan dapat diuraikan sebagai berikut : Ikatan kerja sama, menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan (keadilan eksternal dan keadilan internal), mempertahankan karyawan, dan memiliki karyawan yang bermutu. Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2021), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi :

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

Menurut Kadarisman dalam Andriani et al (2022) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1. Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
2. Insentif, adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
3. Pujian, merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
4. Cuti. Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan, merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Untuk mendukung hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Cahyono (2015) yang berjudul Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Indah Kurniawati (2016) yang berjudul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Nusantara Abadi Gresik. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Nusantara Abadi Gresik.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,797 yang berada pada interval koefisien (0,800 – 1,000) yang diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Jadi, variabel aktualisasi diri dan reward memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square x 100. Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0,796, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kuat dengan nilai sebesar $0,796 \times 100 = 79,60\%$, ditentukan oleh variabel aktualisasi diri dan reward. Sedangkan sisanya sebesar 20,40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada BAB sebelumnya, maka dapat disimpulkan : 1) Secara simultan, aktualisasi diri dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru; 2) Secara parsial, aktualisasi diri dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru; dan 3) Besar kontribusi variabel aktualisasi diri dan *reward* terhadap prestasi kerja adalah sebesar 79,60%, sedangkan sisanya 20,40% ditentukan oleh variabel diluar model.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru agar dapat memberikan pemahaman-pemahaman dan pengertian kepada karyawan supaya mampu dalam mengatasi suatu permasalahan yang tidak terlalu berat dan beresiko baik terhadap karyawan lain maupun karyawan itu sendiri; 2) Sebaiknya pihak PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru memberikan program pinjaman atau bantuan kepada karyawan dalam membantuk biaya pendidikan dan biaya lainnya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.; 3) Penelitian ini selanjutnya dapat dilakukan pada objek yang sama dengan variabel yang berbeda atau pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap pengembangan karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106.
- Ashari, J. (2019). *Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pelita Bangsa.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Cahyono, 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 tahun 2015. *Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Dianingtyas, A. (2014). Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. *Jurnal Manajemen. Unniveritas Negeri Yogyakarta*.
- Herizal, M. N. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. *Jurnal Real Riset, 2*(1).
- Nawawi, H. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Pelita Bangsa.
- Patioran, D. N. (2013). Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *MOTIVASI, 1*(1), 10–18.
- Prasetianto, E. (2022). *Hubungan aktualisasi diri dengan pemanfaatan social network melalui media sosial pada pegawai di Login Megastore Bandung*. FISIP UNPAS.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Pearson India Noida.
- Sastrohadwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation, 2*(1), 67–89.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*, CV. Kanisius.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15*(1).
- Yanti, G. R. R., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal, 1*(4), 132–146.