PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG SIGLI

Herizal[1], Muhammad Nur[2]
email: herizal_aprc@yahoo.co.id
Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli" dimana terdapat tiga variabel variabel independennya yaitu Variabel Aktualisasi Diri (X_1), Variabel Penghargaan (X_2), dan Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) serta Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli yang berjumlah 32 orang dan peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Data yang dikumpulkan menggunakan metode wawancara, observasi dan hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis berganda. Analisis ini termasuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Pengujian Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis melalui Uji F dan Uji t. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 0{,}526 + 0{,}277\ X_1 + 0{,}366\ X_2 + 0{,}318\ X_3$. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Aktualisasi Diri (X_1), Variabel Penghargaan (X_2), dan Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli dengan indeks korelasi sebesar 0,984 atau 98,4 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Indeks determinasi masing-masing variabel Aktualisasi Diri (X_1), Variabel Penghargaan (X_2), dan Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 0,969 %, ini berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli, dan sebesar 3,1 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Aktualisasi Diri, Variabel Penghargaan, dan Variabel Kebutuhan Sosial

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Seseorang yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa ingin diterima, dihormati oleh orang-orang yang berada di sekitarnya. Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya tadi manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusai tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Hierarki kebutuhan manusia

mengatur kebutuhan dasar dalam lima tingkatan prioritas. Tingkatan yang paling dasar, atau yang pertama meliputi kebutuhan fisiologis seperti: udara, air dan makanan. Tingkatan yang kedua meliputi kebutuhan keselamatan dan keamanan, yang melibatkan keamanan fisik dan psikologis. Tingkatan yang ketiga mencakup kebutuhan cinta dan rasa memiliki, termasuk persahabatan, hubungan sosial dan cinta seksual. Tingkatan yang keempat meliputi kebutuhan rasa berharga dan harga diri, yang melibatkan percaya diri, merasa berguna, penerimaan dan kepuasan diri. Tingkatan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan pengakuan (aktualisasi) yakni diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan, penghargaan dan kebutuhan sosial.

Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Melihat akan pentingnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, sehingga pemberian kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial adalah mutlak diberikan pada karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Bertitik tolak dari pandangan di atas yang menyatakan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

PENGERTIAN AKTUALISASI DIRI

Menurut Maslow (2006: 86) aktualisasi diri merupakan: “Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik”.

Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa “*What a man can be, he must be*”.

Patioran (2013: 12) menyatakan aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi- potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Perfilyeva, 2012: 427).

PENGERTIAN PENGHARGAAN

Penghargaan/ *reward* adalah upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai diharapkan sebagai pendorong lebih semangat dan berpotensi. Beberapa definisi mengenai penghargaan antara lain:

1. Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
2. Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.
3. Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

PENGERTIAN KEBUTUHAN SOSIAL

Menurut Lewis (2009: 27) sosial adalah sesuatu yang dicapai, dihasilkan dan ditetapkan dalam interaksi sehari-hari antara warga negara dan pemerintahannya. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Santoso (2010: 111) kebutuhan sosial adalah kebutuhan ini yang cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misal: diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi, berkunjung ke tetangganya.

Menurut Maslow (2006: 32) kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial dan prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006:130). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie, yaitu berjumlah 32 orang karyawan. Menurut Arikunto, (2006:134), jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto 2006:134). Jadi jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada dikantor tersebut sejumlah 32 orang karyawan.

Tekhnik Pengumpulan Data

a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah di format khusus kepada responden yang sifatnya tertutup, yang pilihan jawabannya dengan menggunakan skala likert (1-5).
b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan informasi untuk mendukung penelitian ini.
c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert *(Liker scale).* Skala likert pada dasarnya adalah skala *ordinal* karena menunjukan tingkat data. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lima poin berkisar 1 sampai 5. Pemberian skala untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan sebagai alternatif pilihan jawaban pada masing-masing pernyataan, seperti terlihat dalam Table III-1 berikut:

Tabel 1. Alternatif pilihan jawaban kuesioner berdasarkan skor

Pilihan	Keterangan	Score
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Peralatan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda yang diolah melalui komputer dengan menggunakan program SPSS. Regresi linear berganda dapat dirumuskan secara berikut (Sugiyono, 2009:21) :

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi dari X

X_1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

X_2 = Penghargaan

X_3 = Kebutuhan Sosial

ε = error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuisioner dinilai dengan menggunakan *croanbach alpha*. *Croanbach alpha* menerjemahkan kolerasi antara skala yang dirancang dengan seluruh skala yang diukur, dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang dinyatakan handal sebesar 0,60, sedangkan reliabilitas dibawah tersebut dianggap kurang reliabel.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	5	0,760	Handal
2	Penghargaan (X_2)	5	0,691	Handal
3	Kebutuhan Sosial (X_3)	5	0,762	Handal
4	Prestasi Kerja	5	0,673	Handal

Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,760, Variabel Penghargaan (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,691 Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh nilai alpha sebesar 0,762, dan variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,673. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas

Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai kolerasi (r) yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis kolerasi *produck moment*. Apabila nilai kolerasi dihitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *produck moment* pada tingkat keyakinan 95% dapat dinyatakan item-item pertanyaan tersebut valid, ataupun dengan melihat hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid dan sebaliknya hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 0.17 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (100)	Ket
X_1	X1.1	0,725	0.339	Valid
	X1.2	0,676	0.339	Valid
	X1.3	0,832	0.339	Valid
	X1.4	0,798	0.339	Valid
	X1.5	0,492	0.339	Valid
X_2	X2.1	0,777	0.339	Valid
	X2.2	0,681	0.339	Valid
	X2.3	0,559	0.339	Valid
	X2.4	0,675	0.339	Valid
	X2.5	0,657	0.339	Valid
X_3	X3.1	0,812	0.339	Valid
	X3.2	0,689	0.339	Valid
	X3.3	0,664	0.339	Valid
	X3.4	0,665	0.339	Valid
	X3.5	0,770	0.339	Valid
Y	Y1	0,789	0.339	Valid
	Y2	0,668	0.339	Valid
	Y3	0,540	0.339	Valid
	Y4	0,550	0.339	Valid
	Y5	0,745	0.339	Valid

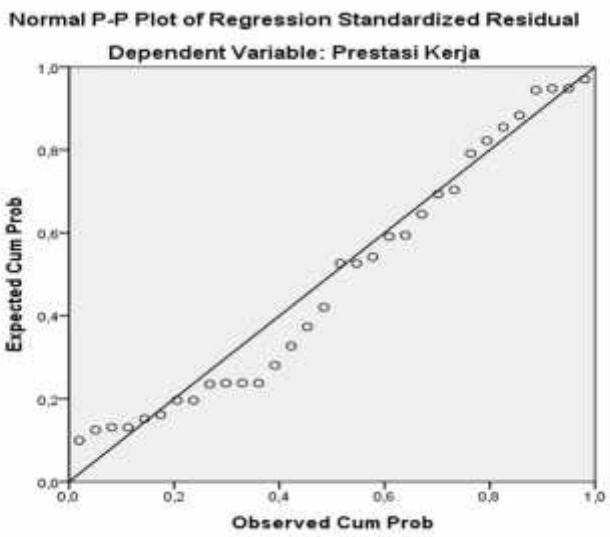
Sumber : Data Primer Penelitian (Diolah) , 2018

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (**0,339**), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal), dan data normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil olahan data diperoleh adalah sebagai sebagai berikut:

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z > 0,05, maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z, menunjukkan bahwa probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z > 0,05. Ini berarti data penelitian ini mempunyai distribusi normal seperti dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27638782
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,842
Asymp. Sig. (2-tailed)		,477

Sumber : Data Primer (Diolah), 2018

Berdasarkan hasil output di atas, dapat diketahui bahwa nilai signikansi sebesar 0,477 lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa data penelitian ini mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari nilai 10 (<10). Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	4,514	Non Multikolinearitas
Variabel Penghargaan (X_2)	4,830	Non Multikolinearitas
Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)	4,192	Non Multikolinearitas

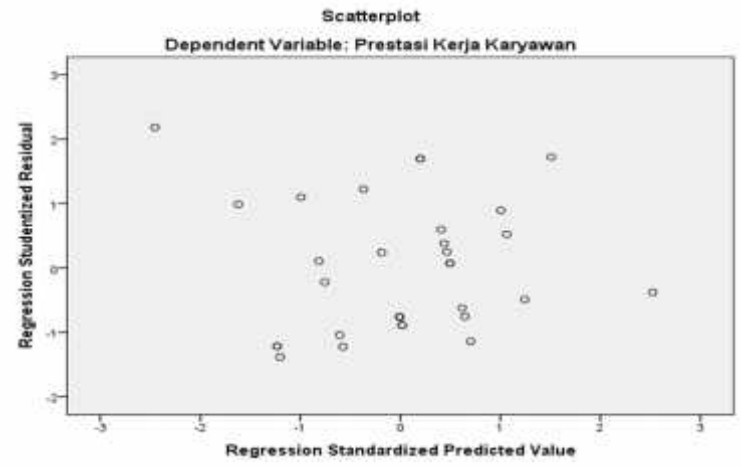
Sumber : Data Primer (Diolah), 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari nilai 10 (<10).

Uji Hesterokedestisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil olahan data sebagai berikut :

Grafik Uji Heterokedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel komunikasi internal (X_1) dan variabel komunikasi eksternal (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) perlu dilakukan perhitungan regresi berganda, dimana hasil perhitungan akhirnya adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sign
Konstanta	0,526	0,627		4,192	1,701	0,000
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	0,277	0,061	0,323	4,544	1,701	0,000
Penghargaan (X_2)	0,366	0,075	0,359	4,874	1,701	0,000
Kebutuhan Sosial (X_3)	0,318	0,082	0,351	3,905	1,701	0,001
Koefisien Korelasi (R) = 0,984						
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,969						
Adjusted R Squares = 0,965						
F_{hitung} = 288,110						
F_{tabel} = 2.95						
Sign F = 0,000						

Sumber: Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,526 artinya jika Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1), Penghargaan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3), dianggap konstan, maka Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli adalah sebesar 0,526.
2. Nilai koefisien regresi Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 0,277 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1), akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli sebesar 0,277 %. Ini berarti terjadi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
3. Nilai koefisien regresi Penghargaan sebesar 0,366 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Penghargaan (X_2), akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli sebesar 0,366 %. Ini berarti terjadi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
4. Nilai koefisien regresi Kebutuhan Sosial sebesar 0,318 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Kebutuhan Sosial (X_3) akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli sebesar 0,318 %. Ini berarti terjadi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
5. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kelima variabel yang diteliti, ternyata variabel Penghargaan (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,366 % terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
6. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1), Penghargaan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3), terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli dengan indeks korelasi sebesar 98,4 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Pembuktian Hipotesis

1. Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F (F test): untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Jika F hitung > F tabel : menerima Ha, menolak Ho
- Jika F hitung < F tabel : menolak Ha, menerima Ho

Hasil pengolahan data terlihat pada tabel IV.10 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	73,101	3	24,367	288,110	2,95	0,000
	Residual	2,368	28	0,085			
	Total	75,469	31				

Sumber: Data Primer Penelitian diolah, (2018)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh F_{hitung} 288,110 > F_{tabel} 2,95. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya bahwa

variabel Aktualisasi Diri (X_1), Penghargaan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.

2. Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji t (t test): untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Jika t hitung > t tabel : menerima Ha, menolak Ho
- Jika t hitung < t tabel : menolak Ha, menerima Ho
- Hasil pengolahan data terlihat pada tabel IV.11 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{tabel}	T_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,529	0,627		4,192	1,701	,000
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	0,277	0,061	0,323	4,544	1,701	,000
Penghargaan (X_2)	0,366	0,075	0,359	4,874	1,701	,000
Kebutuhan Sosial (X_3)	0,318	0,082	0,351	3,905	1,701	,001

Sumber: Data Primer Penelitian (Diolah), 2018

1. Variabel Aktualisasi Diri (X_1) diperoleh t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
2. Variabel Penghargaan (X_2) diperoleh t_{hitung} 4,874 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.

Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh t_{hitung} 3,004 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X_3) berpengaruh sacara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli..

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli" adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan di peroleh F_{hitung} 288,110 > F_{tabel} 2,95. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya bahwa variabel Aktualisasi Diri (X_1), Penghargaan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
2. Variabel Aktualisasi Diri (X_1) diperoleh t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.

3. Variabel Penghargaan (X_2) diperoleh t_{hitung} 4,874 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.
4. Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh t_{hitung} 3,004 > t_{tabel} 1,701, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X_3) berpengaruh sacara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Sigli.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Arikunto. Suharsimi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). *The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company*, Limited, Islamabad. International Journal of Economics and Management Sciences.

As'ad, M. 2008. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawati, A. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom.

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jerome, N. 2013. Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Lewis A. 2009. Converting to natural colors: usage considerations in confectionery. PMCA 2009 Conference.

Malhotra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid 1*. Jakarta: PT Index.

Maslow, Abraham. 2006. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.

Mathis, R. L., & John, H. J. 2006. *Human Resource Management*. *Organizational Behavior* Tenth Edition. Thomson South-Western. (Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.

Mikander, C. 2010. The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.

Nasution, Syahrir Hakim. 2010. *Pengantar Ekonomi Makro*, USU Press: Medan

Omifolaji, V. 2010. Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self-actualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*, 5 (1), 17-29.

Robbins, S. P. & Mary, Coulter. 2010. *Management* (Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

Patioran, D.S. 2013. Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10-18.

Perfilyeva, M.B. 2012. *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty*. *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*, 3 (5), 423-429.

Polancik, Gregor. 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.

Santoso, Slamet. 2010. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

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 Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.

Yasmeen, 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. 2010. 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), 745-75