

Influence of Self-Actualization and Rewards on Employee Work Achievement at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Village Pemayung District

Neng Setiawati¹, Satya Wahyudi², Aria Ningsih³, Moh Sahroni Nurkodri⁴

^{1,2,3}Universitas Graha Karya Muara Bulian, Batang Hari, Indonesia

⁴Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding author email: setiawati888888@gmail.com

Abstract—Introduction/Main Objectives: The aim of this research is to determine the effect of selfactualization and appreciation on employee work performance at PT. Aneka Bumi Pratama, Simpang Kubu Kandang Village, Pemayung District, Batang Hari Regency. **Background Problems:** Self-actualization is often defined as a creative tendency that exists in a person, to achieve this can be done by recognizing one's potential in doing work that suits one's interests and is supported by talent so as to achieve success and appreciation from the company. Rewards can be given to someone if the person concerned has performance and work enthusiasm that exceeds the standard limits set by the Company. **Research Method:** To obtain the data needed in this research, the method used was observation, interviews and distributing questionnaires to selected respondents representing a population of 56 respondents. Multiple linear regression is the analytical tool used in this research. **Findings/Results** Partially, the t test of self-actualization has a positive effect on work performance. Meanwhile, awards do not show any influence on work performance. In the F test, selfactualization and appreciation simultaneously (together) influence work performance, while in the coefficient of determination test (R^2 test). **Conclusion:** The partial t test shows that self-actualization influences the work performance of PT employees. Aneka Bumi Pratama, while awards have no influence on the work performance of PT employees. Aneka Bumi Pratama. Simultaneously (together) based on the F Test, it shows that selfactualization and appreciation influence work performance. **Keywords:** Reward¹, Self-Actualization², Work Achievement³

Abstrak—Pendahuluan/Tujuan Utama Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Aneka Bumi Pratama Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. **Latar Belakang Masalah:** Aktualisasi diri sering diartikan sebagai suatu kecenderungan yang kreatif yang ada pada diri seseorang, untuk meraihnya dapat dilakukan dengan mengenali potensi diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat dan didukung oleh bakat sehingga meraih kesuksesan dan penghargaan dari perusahaan. Penghargaan atas seseorang dapat diberikan bilamana yang bersangkutan memiliki kinerja dan semangat kerja yang melebihi batas standar yang ditetapkan Perusahaan. **Metode Penelitian:** Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah dengan melakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden terpilih yang mewakili populasi sebanyak 56 responden. Regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. **Temuan/Hasil:** Secara parsial, pada Uji t aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan penghargaan tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja. Pada Uji F aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan pada Uji koefisien determinasi (uji R^2) aktualisasi diri dan penghargaan memiliki pengaruh sebesar 0.074 atau 74 persen terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. **Kesimpulan:** Uji t secara parsial menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama, sedangkan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama. Secara simultan (bersama-sama) berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Aktualisasi Diri¹, Penghargaan², Prestasi Kerja³



1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai kesuksesan di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan berprestasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan atas prestasi mereka.

Aktualisasi diri sering diartikan sebagai suatu kecenderungan yang kreatif yang ada pada diri seseorang, keinginan untuk mencapai sebuah kepuasan atas dirinya sendiri dengan mengolah segenap potensi yang pada dirinya, untuk meraih yang diinginkan dan mampu melakukan pekerjaan tersebut, serta menjadi pribadi yang kreatif dan mampu meraih potensinya.

Dalam menentukan aktualisasi diri, langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan mengenali potensi diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat dan didukung oleh bakat agar menghasilkan suatu hal baik yang bisa menjadikan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas keahliannya (Rahayu, et al, 2023). Penghargaan 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 tujuan yang telah ditetapkan. Penghargaan atas seseorang dapat diberikan bilamana yang bersangkutan memiliki kinerja dan semangat kerja yang melebihi batas standar yang ditetapkan 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 tanggung jawab terhadap perusahaan. Bagi perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerja dan semangat kerjanya (Mursito, et.al, 2022).

Prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja. Dengan demikian, efektivitas seorang individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, karakteristik atau sikap karyawan tersebut terhadap kesesuaian peran dengan tugas atau jabatannya. Prestasi kerja juga merupakan hasil karyawan yang berasal dari berbagai prestasi karyawan dan perusahaan yang berhubungan (Sutrisno dalam Hayati, 2020). PT Aneka Bumi

Pratama (ABP) merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang pengelolaan bahan baku karet menjadi bahan setengah jadi yang berdiri di Palembang tahun 1984, cabang jambi yang didirikan pada tahun 2005 mulai menjalankan kegiatan operasionalnya pada tahun 2006. Karet merupakan salah satu komoditi hasil pertanian Indonesia.

Hasil pengelolaan getah tanaman karet sangat berguna bagi kehidupan sehari-hari seperti ban kendaraan. Karet juga merupakan bahan baku utama dalam pembuatan pembungkus kabel Listrik, sandal karet, alas sepatu dan keperluan lainnya yang berbahan dasar karet. Tingginya permintaan karet dari luar negeri dapat dilihat sebagai peluang bisnis yang menjanjikan sehingga banyak orang mendirikan pabrik karet untuk memperoleh keuntungan besar. Karet yang diekspor ke luar negeri bukanlah karet mentah yang masih berupa cairan, melainkan karet olahan yang sudah diolah pabrik melalui berbagai proses tertentu menjadi lembaran karet atau balok karet.

PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Simpang Kubu Kandang Kecamatan pelayung jambi dalam menjalankan perusahaannya didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Fenomena yang terjadi di PT. Aneka Bumi Pratama berkaitan dengan aktualisasi diri adalah adanya keluhan mengenai tidak adanya program pengembangan bagi karyawan untuk dapat tumbuh dan berkembang. Kemudian kurangnya pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan serta tidak adanya dorongan dari atasan untuk kemajuan karyawan. Oleh karena itu pimpinan perlu mencari alternatif solusi yang tepat agar karyawan memiliki motivasi dalam bekerja. Karena karyawan perlu mengaktualisasi diri agar dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya pada bidang pekerjaan yang dilakukannya.

Perusahaan diharapkan mampu memberikan wewenang kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kemampuan mereka. Kemudian Fenomena yang berkaitan dengan penghargaan adalah ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan penghargaan yang diterima menyebabkan karyawan merasa enggan untuk bekerja secara maksimal, karena karyawan beranggapan perusahaan tidak menghargai pekerjaan mereka secara bijaksana sehingga pimpinan harus membuat kebijakan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan dalam penepatan penghargaan agar tidak terjadi kesenjangan sosial yang terjadi diperusahaan. Dan

fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah adanya penilaian tentang rendahnya prestasi kerja karyawan yang dilihat dari menurunnya kinerja karyawan.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Aktualisasi diri

Sutrisno dalam Kurniawan, et.al, 2019 menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggungjawab baru. Indikator-indikator aktualisasi diri menurut Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk mengetahui dan memahami segala sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Pada tahap ini, seorang karyawan berusaha untuk mengetahui dan memahami tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya sekalipun merupakan sesuatu hal yang baru serta seorang karyawan akan selalu berusaha memperbaiki diri saat melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

b. Kebutuhan Pencapaian Potensi

Kebutuhan pencapaian potensi merupakan salah satu kebutuhan yang ada pada diri seseorang dalam mengembangkan potensi, kemampuan dan bakat yang dimilikinya secara maksimal. Untuk mencapai potensi seorang karyawan harus didukung oleh perusahaan contohnya berupa tersedianya fasilitas dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkembang serta dapat mencapai potensi diri.

c. Kebutuhan Pemenuhan Diri

Kebutuhan pemenuhan diri merupakan suatu pemenuhan kebutuhan akan keberadaan diri dengan memaksimalkan untuk menggunakan kemampuan dan potensi diri, seorang karyawan akan berupaya untuk memanfaatkan keahlian yang dia milikinya dalam menjalankan tugas serta pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berguna dalam meringankan beban pekerjaannya dan

ingin selalu terlibat dalam penentuan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kebutuhan dorongan Kebutuhan dorongan merupakan adanya dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini berhubungan dengan dorongan untuk memotivasi diri ketika akan melakukan tugas bahkan selalu ingin berkreaitivitas dalam mengerjakan tugasnya.

2.2 Penghargaan

Penghargaan dapat diartikan sebagai suatu bentuk penghargaan atau imbal jasa kepada seseorang atau sekelompok tertentu karena berperilaku yang baik, memiliki keunggulan atau prestasi, memberikan sumbangsih, atau mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Setiap organisasi menggunakan berbagai penghargaan atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecil penghargaan bergantung pada berbagai hal yang menyertainya, utamanya ditentukan pada tingkat pencapaian yang berhasil diraih. Selain itu bentuk penghargaan ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa penghargaan tersebut diberikan.(Mursito et al., 2022)

Pemberian penghargaan merupakan sebuah sistem yang dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan motivasi sehingga seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya bahkan mampu melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan (Resta et al., 2023)

Indikator penghargaan Menurut Osman et al., 2023 indikator penghargaan adalah sebagai berikut

- Gaji dan bonus Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan
- Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja.
- Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang.
- Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya

2.3 Prestasi Kerja

Musanef dalam Amri, 2024 menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan kepadanya.

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk memperoleh data yang memberikan gambaran tentang karakteristik objek yang diteliti, peristiwa, atau situasi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari kuisisioner yang berkaitan dengan masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung dalam bentuk bilangan rill, dan diperoleh dari hasil wawancara dan serta berbagai informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari lokasi PT. Aneka Bumi Pratama Desa Simpang Kubu Kandang, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan karyawan sesuai dengan kebutuhan penyelesaian penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, penelitian ini memperoleh dari upaya pengumpulan oleh pihak lain. Data jenis ini dapat diperoleh dari dokumen-dokumen dari PT. Aneka Bumi Pratama yang memberikan

informasi tentang masalah menyangkut penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

a. Metode Lapangan (*Field research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner

b. Metode Kepustakaan (*library research*)

Studi keperpustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari instansi atau organisasi berupa landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data serta literatur- literatur dari buku dan jurnal hasil penelitian yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Metode kepastakaan juga dilakukan dalam rangka menambah pengetahuan berkaitan masalah yang sedang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Aneka Bumi Pratama yang berjumlah 557 karyawan.

Sugiyono (2019:127) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%,15% dan 25%. sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua. Dalam penelitian ini dengan populasi sebanyak 557 karyawan, peneliti mengambil sampel 10% dari 557 karyawan. Maka populasi yang akan menjadi responden yaitu sebanyak 56 karyawan

3.5 Metode Analisis Data

a. Skala Likert :

Adapun skoring dalam skala likert dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 1 Skoring Atas Tanggapan Responden Penelitian

	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

b. Skala Interval

Skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki tentang nilai yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan *measurement* yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi, dan sebagainya. Untuk menentukan panjang kelas interval dimana rumus yang dimaksud :

Rentang skala = nilai tertinggi-nilai terendah

banyak kelas

= $\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Selanjutnya rata-rata indeks akan diinterpretasikan dengan pengertian sebagai berikut:

Tabel 2 Indeks Penilaian Jawaban Responden Tentang Aktualisasi Diri(X1), Dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Penilaian	Skor
1	Sangat Tidak Baik	$1,00 \leq x \leq 1,80$
2	Tidak Baik	$1,80 \leq x \leq 2,60$
3	Cukup Baik	$2,60 \leq x \leq 3,40$
4	Baik	$3,40 \leq x \leq 4,20$
5	Sangat Baik	$4,20 \leq x \leq 5,00$

Tabel 3 Indeks Penilaian Jawaban Responden Tentang Penghargaan (X2)

No	Penilaian	Skor
1	Tidak Puas	$1,00 \leq x \leq 1,80$
2	Kurang Puas	$1,80 \leq x \leq 2,60$
3	Cukup Puas	$2,60 \leq x \leq 3,40$
4	Puas	$3,40 \leq x \leq 4,20$
5	Sangat Puas	$4,20 \leq x \leq 5,00$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas bertujuan untuk membuktikan bahwa pernyataan – pernyataan

pada kuesioner sebagai instrument yang digunakan pada penelitian ini memiliki dasar yang baik yang baik/mewakili indikator variabel sehingga dapat dikatakan sah atau valid.

Tabel 4 Uji Validitas Aktualisasi Diri (X1)

Variabel	No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Aktualisasi Diri (X1)	1	0.467	0.2586	Valid
	2	0.554	0.2586	Valid
	3	0.411	0.2586	Valid
	4	0.262	0.2586	Valid
	5	0.337	0.2586	Valid
	6	0.377	0.2586	Valid
	7	0.322	0.2586	Valid
	8	0.549	0.2586	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2024

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Aktualisasi Diri (X1) PT.Aneka Bumi Pratama Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ valid.

Tabel 5 Uji Validitas Penghargaan (X2)

Variabel	No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penghargaan (X2)	1	0.706	0.2586	Valid
	2	0.547	0.2586	Valid
	3	0.315	0.2586	Valid
	4	0.489	0.2586	Valid
	5	0.438	0.2586	Valid
	6	0.513	0.2586	Valid
	7	0.581	0.2586	Valid
	8	0.266	0.2586	Valid

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2024

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Penghargaan (X2) PT.Aneka Bumi Pratama desa simpang kubu kandang kecamatan pemayung yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ valid.

Tabel 6 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Variabel	No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0.474	0.2586	Valid
	2	0.688	0.2586	Valid
	3	0.462	0.2586	Valid
	4	0.382	0.2586	Valid
	5	0.383	0.2586	Valid
	6	0.431	0.2586	Valid

7	0.494	0.2586	Valid
8	0.478	0.2586	Valid

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2024

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Prestasi Kerja (Y) PT.Aneka Bumi Pratama desa simpang kubu kandang kecamatan pelayung yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian beserta variabel dan indikatornya memiliki kehandalan (reliabel), sehingga dapat diujikan kembali atau digunakan oleh pihak lain dimasa yang akan datang.

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Aktualisasi Diri(X ₁)	0.539	0.5	Reliabel
Penghargaan (X ₂)	0.544	0.5	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.505	0.5	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai alpha> taraf signifikan (dimana nilai taraf signifikan adalah 0,5). Maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Data Olahan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	24.849	5.513		4.508	.000
Aktualisasi Diri	.278	.137	.314	2.031	.047

Penghargaan	.029	.178	.025	.163	.871
-------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Y

Menurut Setiawati, et al, dalam Sugiyono, 2022 dalam uji regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya. Dari tabel koefisien diperoleh persamaan sebagai berikut :

$Y = 24.849 + 0.278X_1 + 0.029X_2$

Dari persamaan linier berganda tersebut didapatkan nilai a (konstanta) sebesar 24.849 dan nilai dari koefisien regresi / nilai pengaruh b₁ sebesar 0.278, b₂ sebesar 0,029.

- a. Konstanta : artinya bila di asumsikan tingkat aktualisasi diri dan penghargaan konstan atau nilai Nol (atau X₁,X₂ =0), maka prestasi kerja sebesar 24.849.
- b. Koefisien aktualisasi diri (b₁) sebesar 0.278 artinya apabila variabel aktualisasi diri (X₁) bertambah atau naik sebesar 10 persen maka akan menyebabkan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0.028, dengan asumsi bahwa variabel penghargaan tetap atau bernilai nol.
- c. Koefisien tingkat penghargaan (b₂) sebesar 0.029 artinya apabila variabel tingkat penghargaan (X₂) bertambah atau naik sebesar 10 persen maka akan menyebabkan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0.003, dengan asumsi bahwa variabel aktualisasi diri tetap atau bernilai nol.

Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara terpisah (parsial) dari dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap suatu variable terikat (*dependent*). Syarat variabel bebas dapat bekerja secara terpisah ialah nilai t_{hitung} tiap variabel bebas > nilai t_{tabel} maka variabel tersebut dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat.

- a. Aktualisasi Diri (X1) hasil analisis regresi dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (df=n-k-1) atau 56-3-1= 53 menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki nilai t hitung sebesar 2.031 lebih besar dari t table 1.674

(2.031 > 1.674) maka dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

- b. Penghargaan (X_2) hasil analisis regresi menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ($df=n-k-1$) atau $56-3-1=53$ menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki nilai t hitung sebesar 163 lebih kecil dari nilai t tabel

1.674 ($163 > 1.674$) maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

Uji F

Tabel 9 Tabel Hasil Perhitungan Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26.240	2	13.120	3.206	.048 ^b
Residual	216.885	53	4.092		
Total	243.125	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel aktualisasi diri (X_1), Penghargaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji F menghasilkan angka F hitung sebesar 3.206 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.206 > 3.16$) artinya variabel aktualisasi diri, penghargaan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Aneka Bumi Pratama Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R-Squared (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R-Square dimaksudkan untuk mengukur R-Square dengan variabel bebas yang signifikan saja.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini: **Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.074	2.02291

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel model summary diatas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R-Square (R^2) sebesar 0.074 artinya 74 persen prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama dapat dijelaskan oleh variabel aktualisasi diri dan penghargaan sedangkan sisanya sebesar 26 persen disebabkan oleh faktor – faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Uji t secara parsial menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama, sedangkan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama. Secara simultan (bersama-sama) berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan pada uji R^2 diperoleh angka sebesar 0.074 artinya 74 persen prestasi kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama dapat dijelaskan oleh variabel aktualisasi diri dan penghargaan sedangkan sisanya sebesar 26 persen disebabkan oleh faktor – faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, et. al, (2024). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor walikota Palopo, Yume: Journal of Management, Universitas Adni Djemma, Vol.7 Issue 3 Pages 790-796. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7308>
- 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. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Hayati, N., & Sari, N. N. (2020). Pengaruh

Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Solok. 1(January).

- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 158–172. <https://doi.org/10.24905/permana.v11i2.44>
- Mursito, B., Utami, M. A., & Istiatin. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022–2632
- Osman, I. R., Daniyal Rachman, T., & Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, S. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta. 6(3), 83–90. <https://doi.org/10.37817/ikraithekonomika.v6i3>
- Rahayu, S., Tria Putri, L., & Wahyuni, M. (2023). Pengaruh aktualisasi diri dan reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (Jrmi)*, 5(1), 46–55. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>
- Resta, A., Akhmad, K. A., & Gunaningrat, R. (2023). Pengaruh Program Voucher Diskon dan Program Gratis Ongkos Kirim terhadap Minat Beli Ulang pada Aplikasi Shopee Food. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 759–771. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4878>
- Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Sutoro, S., & Pasla, B. N. (2020). Importance of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance: Why Organizational Culture is Important?. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48.