

## The Effect Of Self-Actualization And Appreciation On The Work Performance Of Employees Of The Bengkulu City ATR/BPN Office

### Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu

**Sari Anggraini <sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena <sup>2)</sup>; Abdul Rahman <sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: <sup>1)</sup> [anggarainisari14@gmail.com](mailto:anggarainisari14@gmail.com)

#### How to Cite :

Anggraini, S., Susena, C. K., Rahman, A. (2024). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 1(1). DOI:

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Agustus 2024]

Revised [23 September 2024]

Accepted [25 September 2024]

#### KEYWORDS

*Self-Actualization, Awards, Work Achievements, Employees*

*This is an open access article under the CC-BY-SA license*



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu. Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Penghargaan dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi setatus dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Berdasarkan observasi awal bahwa minimnya penghargaan yang diberikan terhadap pegawai, kurangnya penghargaan bagi pegawai lama yang berprestasi. Pegawai kurang dapat mengaktualisasikan dirinya seperti memberikan saran dan ide sehingga pegawai yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berketerampilan dalam instansi. Jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah penyimpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu yang menjadi objek penelitian ini dengan cara pengisian kuesioner. Sebagai alat pengukur variabel pada kuesioner digunakan model skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 94 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Variabel penghargaan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $F_{sig} < \alpha$   $0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 2,83$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of self-actualization and appreciation on the work performance of employees of the ATR/BPN Office of Bengkulu City. This type of research is correlational, which is a study to find out the influence and level of influence between two or more variables without any effort to influence these variables. The method used*

*in collecting data for this study is data collection by conducting direct research on the company ATR/BPN Office of Bengkulu City which is the object of this research by filling out a questionnaire. As a variable measuring tool in the questionnaire, a Likert scale model was used. The sample in this study was 94 people. The results of the study showed that self-actualization (X1) on the work performance of employees (Y) of the ATR/BPN Office of Bengkulu City with a tsig value of  $< \alpha$  (0.001<0.05) and a ttable > tcal value (2.571> 1.68195) From the significance value obtained that the X1 variable had a negative effect on employee work performance (Y). The award variable (X2) on the work performance of employees (Y) of the ATR/BPN Office of Bengkulu City with a tsig value  $< \alpha$  (0.004<0.05) and a ttable > tcount value (2.571> 1.68195) had a negative effect on employee work performance (Y). The value of Fsig  $< \alpha$  0.05 and  $F_{cal} > F_{table}$  (16.373>2.83) so that it can be concluded that together the independent variable has a negative effect on the dependent variable.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para pesaingnya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan berbagai latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga kelainan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015:116).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya agar prestasi kerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan prestasi kerja yang baik (Wibowo, 2020:156) Pencapaian prestasi kerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Prestasi kerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Prestasi kerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rencana pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerjaindividu merupakan penentu dalam tercapainya tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi mempunyai prestasi kerja individu yang baik, maka secara otomatis prestasi kerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu pula sebaliknya. Jika prestasi kerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka prestasi kerja menjadi kurang baik pula. Terdapat beberapa hal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dianugerahi dan kebutuhan aktualisasi diri (Simamora, 2017 : 81). Menurut Rasyid (2018 : 38) menyatakan bahwa penghargaan apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2022 : 87). Instansi memberikan penghargaan terhadap pegawai apabila pegawai tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja pegawai tersebut serta pengabdiannya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong pegawai loyal terhadap instansi dan bekerja lebih besar untuk mencapai tujuan instansi Menurut Akhyari (2017:17), kebutuhan aktualisasi diri proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimiliki. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut (Robert dan Jackson, 2022:45). Dalam teori hierarki kebutuhan aktualisasi Maslow berada di tingkat kelima. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu instansi. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik (Albet, 2021).

Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerja.

Dalam suatu instansi, pegawai yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan (Sunyoto, 2012). Oleh karena itu instansi yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut sehingga tujuan instansi tersebut akan tercapai. Penghargaan dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi kedudukan dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia serta lingkungan organisasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu atau Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional (disingkat ATR/BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan-undangan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya

Manusia Menurut Mondy (2018 : 45) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga meliputi desain dan implementasi sistem perencanaan, perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, manajeran karir, evaluasi prestasi kerja, penghargaan pegawai dan hubungan ketenaga kerja yang baik satu sama lain (Susilawati, 2019 : 76). Menurut Dessler (2015 : 87) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Menurut Simamora (2017 : 56) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolahan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Menurut Hasibuan (2017 : 55) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa bagi manusia individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2016 : 56).

### Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa., aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat potensi psikologis yang unik (Arikunto, 2016): 90. Menurut Sule (2015: 13) aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Menurut Mahmudi (2015:77) melukiskan kebutuhan ini sebagai "Hasrat untuk menjadikan diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Aktualisasi diri dapat diartikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, potensi, serta penggunaan semua kualitas dan kapasitas secara penuh. Karena aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling tinggi, maka ia menjadi kebutuhan yang paling rendah prioritasnya. Orang harus memenuhi kebutuhan keempat di bawahnya untuk merasa butuh akan aktualisasi diri (Yeyen, 2019 : 54). Penghargaan Saputra (2017:89) Penghargaan adalah diberikan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat kerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian yang diberikan dianggap sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai menjadi lebih baik.

Menurut Kadarisman (2022:85) penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Nitisemito (2018:424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang berprestasi.

Sedangkan menurut Rasyid (2018:16) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Menurut Wibowo (2020:317) penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik individu ataupun suatu lembaga. Penghargaan dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi kedudukan

dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur secara materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia dan lingkungan organisasi. Menurut Simamora (2017:119) penghargaan adalah insentif yang beasiswa atas bayaran dasar untuk dapat meningkatkan prestasi pegawai. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa yang diberikan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Nur, 2015:145). Prestasi (kinerja) mengacu pada kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk suatu pekerjaan pegawai. Prestasi merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (usaha), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, prestasi diukur dari segi hasil.

Prestasi merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu (Abdul, 2015 : 29). Prestasi (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap prestasi orang-orang dalam organisasi (Sedarmayanti, 2022:98). Prestasi atau kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Kismono, 2021 : 19). Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik- karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual. Keahlian tenaga penjual sangat diperlukan dalam menjalankannya agar lebih efektif. Selain itu, pengetahuan tenaga penjual mengenai produk dengan berbagai kualitas dan fasilitas yang dimiliki sebuah produk juga menjadi salah satu faktor yang diperlukan.

Prestasi tenaga penjualan dapat diukur melalui kemampuan dalam meraih pangsa pasar yang tinggi bagi perusahaan, peningkatan jumlah penjualan produk, dan kemampuan menjual produk dengan margin keuntungan yang tinggi. Prestasi dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan dalam memberikan andil kepada perusahaan dalam mencapai pangsa pasar, menjual produk baru perusahaan secara cepat dan kemampuan mencapai target penjualan (Bangun, 2022:235). Keahlian dapat mempermudah dan membentuk sebuah pemahaman serta implementasi atas strategi hubungan antara perusahaan dengan pelanggannya. Oleh karena itu, ditegaskan bahwa tenaga penjualan yang memiliki keahlian tenaga penjualan dalam aktivitas penjualan yang bermutu akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kondisi perusahaan untuk tetap bertahan dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Kemampuan menjual memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi tenaga penjualan (Sentosa, 2021 : 84).

## **METODE PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila tedapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono, (2015:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Productand Service Solutions) versi 25. Uji validitas dapat dilakukan Dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam Kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coffcient Corelation Pearson.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan testretest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015 : 70). Untuk memenuhi kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menganalisis korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak Reliabel Sugiyono, (2015:70).

**Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda linier untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  Sugiyono, (2015 : 71) : Keterangan :  $Y$  = Prestasi kerja  $X_1$  = Aktualisasi diri  $X_2$  = Penghargaan  $a$  = Nilai Konstanta  $e$  = Error Analisa regresi berganda linier ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif, Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat dicapai dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi parsial  $b$ .

**Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model yang diberikan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  Yang kecil berarti dianugerahi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil**

Validitas Instrumen Uji validitas digunakan untuk melihat dengan baik atau tidaknya suatu kuesioner sebagai alat ukur variabel. Dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk analisanya menggunakan SPSS, dengan output bernama koreksi item korelasi. Hasil rhitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtable product moment , dimana dengan  $df=94-2=92$  dan  $a=0,05$  maka di dapat rtable dua sisi sebesar 0,1707. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel aktualisasi diri , penghargaan dan prestasi kerja karyawan dapat Dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtable	Keterangan
<b>(<math>X_1</math>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.531	0,1707	Valid
2.	Pernyataan 2	0.589	0,1707	Valid
3.	Pernyataan 3	0.745	0,1707	Valid
4.	Pernyataan 4	0.539	0,1707	Valid
<b>(<math>X_2</math>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.442	0,1707	Valid
2.	Pernyataan 2	0.758	0,1707	Valid
3.	Pernyataan 3	0.629	0,1707	Valid

4.	Pernyataan 4	0.635	0,1707	Valid
5.	Pernyataan 5	0.570	0,1707	Valid
<b>(Y)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.620	0,1707	Valid
2.	Pernyataan 2	0.736	0,1707	Valid
3.	Pernyataan 3	0.620	0,1707	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0,1707	Valid
5.	Pernyataan 5	0.736	0,1707	Valid
6.	Pernyataan 6	0.791	0,1707	Valid

Tabel di atas merupakan hasil uji validitas kuesioner. Kuesioner sebelum diumumkan kepada responden di uji terlebih dahulu kevalidannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 20 yang disebut dengan rhitung lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan rkritis yang sudah menjadi ketetapan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh indikator penchtian yang akan digunakan adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai rhitung > rkritis.

#### **Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kehandalan atau kepercayaan kuesioner. Sebagai alat ukur variabel penelitian. Apabila jawaban responden pada setiap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama maka kuesioner tersebut dinyatakan handal. Atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha (a), yaitu apabila variabel Cronbach alpha (a) > 0,6 maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji reliabilitas Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian**

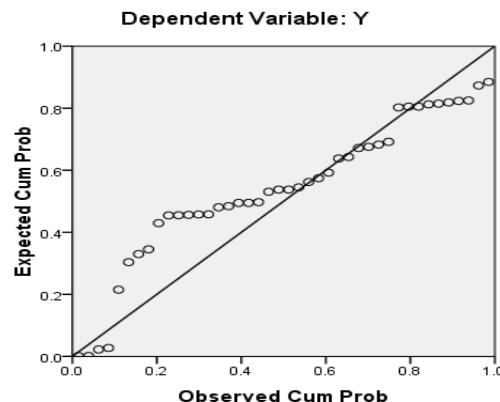
Variabel	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Aktualisasi diri ( $X_1$ )	0,740	0,6	Reliabel
Penghargaan ( $X_2$ )	0,737	0,6	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,743	0,6	Reliabel

Tabel di atas merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner. Kuesioner sebelum diumumkan kepada responden di uji terlebih dahulu kereliabelannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 20 yang disebut dengan rhitung lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan rkritis yang sudah menjadi ketetapan. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel aktualisasi diri pada penelitian menunjukkan koefesien reliabilitas alpha (rhitung) 0,740 lebih besar dari rkritis 0,6. Pada variabel yang dianugerahi rhitung 0,737 > rkritis 0,6. Pada variabel aktualisasi diri rhitung 0,770 > rkritis 0,6 dan pada variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan rhitung 0,743 > rkritis 0,6 yang berarti pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas model analisis regresi moderator dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang diperoleh dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai Tolerance  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		t.d. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.263	.899		580	565		
X <sub>1</sub>	588	329	.350	.571	001	.221	.529
X <sub>2</sub>	574	292	.513	.965	004	.222	.507

Gambar di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang diperoleh dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji glesjer. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residi terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507

Gambar di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang diperoleh dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 20 for windows diperoleh persamaan regresinya adalah :  $Y = 8,263 + 0,588 X1 + 0,574 X2 + e$  Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,263 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai prestasi kerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila aktualisasi diri mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatakan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel dihargai (X2) dan aktualisasi diri (X3) meningkat konstan.
3. Nilai koefisien variabel yang mendapat penghargaan (X2) 0,574. Bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila dianugerahi mengalami kenaikan peningkatakan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel aktualisasi diri (X1) dan aktualisasi diri (X3) bernilai konstan.

**Koefesien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi customized (R<sup>2</sup>), hasil uji customized R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.770	4.492	2.036

Tabel di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R<sup>2</sup>) = 0,774. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 77,4 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

**Pembahasan****Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu**

Terdapat pengaruh aktualisasi diri ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,66123$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang diperoleh bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Adhani (2013) menyimpulkan bahwa pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan keterampilan kerjanya. Dalam suatu instansi, pegawai yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan (Sunyoto, 2012). Oleh karena itu instansi yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut sehingga tujuan instansi tersebut akan tercapai. Dengan berbagai pemahaman dan kemampuan melalui kegiatan belajar aktualisasi diri yaitu dewasa dalam bertindak, penyesuaian diri positif, dapat mengambil keputusan secara realistik, mudah bersahabat, sangat dapat percaya, mandiri dan kreatif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini didukung oleh Penelitian Yudha (2018) Hasil uji menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja .

**Pengaruh Yang Diberikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu**

Terdapat pengaruh yang diberikan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerjakaryawan (Y) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,66123$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Menurut Bangun (2012:317) penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik individu ataupun suatu lembaga. Penghargaan dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi kedudukan dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur secara materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia dan lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa yang diberikan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tim Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (persero). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika penghargaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh aktualisasi diri ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,66123$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh penghargaan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Kantor ATR/BPN Kota Bengkulu dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,66123$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang diperoleh bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan (Y).
3. Nilai  $F_{sig} < \alpha$   $0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 3,09$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

**Saran**

1. Aktualisasi diri dan penghargaan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, oleh karena itu hendaknya Kantor ATR/BPN 48 Kota Bengkulu dapat meningkatkan penghargaan dan aktualisasi diri bagi pegawainya.
2. Hasil Penelitian ini hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai prestasi kerja karyawan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. 2015. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Akhyar. 2017. Aktualisasi diri. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Albet, Alfahmi. 2021. Pengaruh Aktualisasi diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Dianingtyas, Azizah. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Telkom Kota Baru Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fraenkel, Jack R. dan Norman E. Wallen. 2018. Cara Merancang dan Mengevaluasi. Penelitian di bidang Pendidikan. New York: Perusahaan McGraw-Hill.
- Hasibuan. 2017. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2022. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 021. Bisnis Pengantar. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Prestasi kerja Sektor Publik.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marihot. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Grasindo.
- Mondy R Wayne. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Nitisemito. 2018. Manajemen Personalia Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur. 2015. Prestasi Kerja Pegawai. Jakarta : Erlangga.
- Paiha, Nindyahuda Putri. 2018. Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang. Skripsi. UniversitasLampung.
- 50 Rasyid. 2018. Penghargaan dan Prestasi kerja Pegawai. Bandung: Diktat Kuliah Pasca Sarjana UNPAD.
- Robert L. Mathis dan John Jackson. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Saputra. 2017. Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia .Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2022. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung : Refika Aditama.
- Sentoso. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset. Simamora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN .
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sule, Erni Trisnawati. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Kencana.
- Susilawati. 2019. Hubungan Aktualisasi diri Dan Penghargaan Dengan Prestasi kerja Pegawai Pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Susilo. 2018. Lingkungan dan Prestasi Kerja Kerja. Jakarta : Trans Media Pustaka.
- Wibowo. 2020. Manajemen Prestasi kerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yanti, dkk. 2019. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan 1 (4), 132-146 Yeyen, Puspita Sari. 2019. Hubungan Aktualisasi diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada PT. Karya Kencana Sentosa Tiga. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.