

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Rantiana Sitingak

NPM : 20520058

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Hanna M. Damanik SE, MM

Pembimbing Pendamping



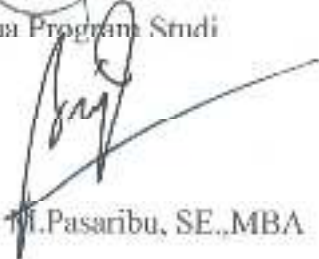
Agus Nakkok Simanjuntak SE., MM

Dekan



Dr. F. Hamonangan Sallagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam instansi atau perusahaan yang perlu dikembangkan secara cermat untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Di dalam suatu perusahaan atau instansi terdapat beberapa aset, seperti sumber daya manusia (SDM). Instansi/perusahaan sangat berpengaruh dan bahkan mengandalkan kapasitas SDM di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian organisasi sehingga memerlukan pemeriksaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mempertimbangkan cara-cara yang memungkinkan untuk membina karyawan untuk mendukung kemajuan suatu perusahaan. Sebuah organisasi terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk kemajuan organisasi. Karyawan untuk setiap instansi berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan setiap instansi. Untuk memajukan organisasi, setiap karyawan harus memiliki inspirasi yang tinggi agar memiliki pilihan untuk memberikan eksekusi yang baik bagi organisasi.

Setiap instansi selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara berkelanjutan. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, setiap karyawan tetap dapat memberikan pertumbuhan dan perkembangan dalam pengembangan kapasitas diri sehingga dapat memotivasi

seorang karyawan tersebut untuk menjadi yang terbaik dan dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat memengaruhi prestasi kerjanya.

Dalam konteks instansi, setiap karyawan yang terdapat didalamnya diharapkan mempunyai prestasi kerja dalam upaya mengapai tujuan organisasi. Aspek motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam tingkatan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pemberian motivasi jadi landasan yang penting dalam memunculkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Demikian pula pada kantor Pusat Credit Union (CU) dalam upaya untuk mengapai tujuan adalah pelayanan public kepada Masyarakat maka prestasi kerja karyawan sangat diperlukan. Credit Union adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang per orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya (Syamsir, 2019:20).

Untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja karyawan, umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Aspek-aspek pengukuran prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecepatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut. Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi kerja

dari karyawan dalam instansi tersebut. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh instansi atau organisasi terhadap karyawannya, di antaranya adalah kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja.

Faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di antaranya adalah kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Tohardi (2015:317) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow aktualisasi diri berada di tingkat kelima (5). Ketika karyawan telah tercukupi dalam keempat (4) kebutuhan dibawahnya maka karyawan pun membutuhkan aktualisasi diri dimana karyawan diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan atau instansi. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Perfilyeva, 2016:56).

Tabel 1.1
Penilaian Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri

No	Indikator Yang Dinilai
1.	Kebutuhan pertumbuhan
2.	Kebutuhan pencapaian
3.	Kebutuhan pemenuhan diri
4.	Kebutuhan dorongan

Sumber : Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dengan demikian dapat disimpulkan dari indikator kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian, kebutuhan pemenuhan diri, kebutuhan dorongan dijelaskan bahwa individu memiliki berbagai kebutuhan psikologis yang beragam. Untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan ini dapat menjadi landasan penting dalam merancang strategi motivasi yang efektif dan membangun lingkungan kerja yang efektif.

Tabel 1.2
Data Usulan Kenaikan Jabatan Karyawan
Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri

No	Tahun Kenaikan Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	2021	1
2.	2022	2
3.	2023	4

Sumber : Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri, 2024

Data pada Tabel 1.2 merupakan jumlah karyawan yang mengalami kenaikan jabatan dalam periode tiga (3) tahun terakhir. Pada tahun 2021 karyawan Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri memiliki satu (1) orang karyawan untuk kenaikan jabatan, di tahun 2022 jumlah kenaikan jabatan karyawan Credit Union (CU) Mandiri menjadi dua (2) orang, dan pada tahun 2023 kenaikan jabatan di Kantor Credit Union (CU) Mandiri mengalami peningkatan dengan jumlah empat (4) orang.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kebutuhan aktualisasi diri adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sedarmayanti (2019:27) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan sebuah tindakan yang pada dasarnya terjadi dalam diri individu maupun dari lingkungan individu tersebut secara positif maupun negatif dan untuk mengarahkannya sangat bergantung pada kekukuhan pimpinan dan kemauan individu untuk merubahnya. Inspirasi dirinci sebagai perilaku yang ditampilkan ke tujuan. Inspirasi memiliki hubungan dengan tingkat pengerahan tenaga yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan terbesar pada pelaksanaan pekerjaan. Artinya, semakin tinggi inspirasi karyawan untuk bekerja, maka akan semakin tinggi pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Karyawan
Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri

No	Motivasi Kerja Karyawan
1.	Pengadaan <i>briefing</i> pagi setiap hari Senin dan Jumat sore setiap minggunya, untuk mengevaluasi pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bidang kerjanya masing-

	masing.
2.	Pemberian tunjangan/insentif kedisiplinan karyawan yang dibayarkan jika karyawan berhasil masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja karyawan.
3.	Pemberian <i>award</i> berupa penambahan insentif tunjangan fungsional/structural bagi karyawan jika kantor cabangnya berhasil mencapai target pendapatan sesuai dengan ketentuan dari lembaga.
4.	Pemberian <i>award</i> sekaligus pelatihan kepada seluruh karyawan dua (2) kali setahun.
5.	Membangun keintiman dalam <i>teamwork</i> dengan melakukan rekoleksi (perjalanan rohani dan rekreasi) bagi seluruh karyawan setahun sekali.

Sumber : Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan sejumlah kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Berikut adalah kesimpulan dari data tersebut : pengadaan *briefing*, pemberian tunjangan/insentif kedisiplinan, pemberian *award*, pemberian *award*, membangun keintiman dalam *teamwork*. Secara keseluruhan, kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh perusahaan memiliki tujuan yang jelas untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan semua elemen ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan memotivasi bagi seluruh karyawan.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2015:67). Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan karyawan dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Menurut Suprihanto (2019:34) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 1.4
Data Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri

No	Tahun	Nama	Prestasi
1.	2021	Sela Simanjuntak	Mendapatkan piagam penghargaan dalam rangka mengikuti kegiatan dinas koperasi & ukm provinsi sumatra utara dan dipromosikan naik jabatan sebagai personalia & umum pada devisi kepegawaian & dana pensiun.
2.	2022	Rahul Simarmata	Mendapatkan penghargaan sebagai karyawan terbaik pada tahun 2022 dan di promosikan menjadi manajer kantor cabang cu mandiri Penggalangan.
3.	2022	Siska Nainggolan	Mendapatkan penghargaan karyawan dalam kategori memiliki anggota terbanyak pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.
4.	2023	Willy Sukmi Simbolon	Mendapatkan piagam penghargaan pemenang kategori karyawan paling baik dan memiliki pemupukan modal terbesar pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.
5.	2023	Hermansyah	Mendapatkan piagam penghargaan dalam katerogi karyawan terbaik pada bidang logistik dan perlengkapan.
6.	2023	Martha Siburian	Karyawan di promosikan untuk naik jawaban sebagai HRD (<i>Human resource development</i>) sebagai karyawan terlama bekerja di kantor pusat credit union (cu) mandiri.

Sumber : Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat untuk data prestasi karyawan pada tiga tahun terakhir. Karyawan yang mendapatkan prestasi pada setiap tahunnya maka berhak untuk di promosikan untuk kenaikan jabatan dan hal ini juga dapat membantu keberhasilan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.

Pelaksanaan pendelegasian yang didorong oleh *Human Resources* adalah kekuatan atau kapasitas untuk mewariskan suatu materi atau non materi, apakah

itu dapat ditentukan atau dihargai dengan uang tunai atau tidak. Sehingga dengan pelaksanaan yang unggul, semua yang diatur oleh asosiasi tujuannya dapat segera diketahui. Meski demikian, tidak semua pekerjaan memiliki eksekusi elit, ada tingkat eksekusi yang berbeda yang diklaim oleh perwakilan (Sudaryo dkk, 2018:204).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin mengkaji bagaimana sebenarnya Kantor Pusat *Credit Union* (CU) dalam meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi Kantor Pusat *Credit Union* (CU) Tebing Tinggi. Dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Tebing Tinggi”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi/Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan atau karyawan pada Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Maslow (2013:122) memaparkan jika aktualisasi diri adalah sebuah proses untuk menjadi sosok diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologis yang unik yang ada dalam diri individu tersebut. Manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya.

Menurut Adhani (2013:120), melanjutkan tanpa melihat asal-usul suku individu, setiap manusia merasakan tahapan-tahapan peningkatan pencapaian atau kebutuhan di dalam kehidupannya. Kebutuhan yang dimaksud berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk beraktualisasi diri. Seseorang yang sudah bisa mengaktualisasikan dirinya sangat tahu jika terdapat eksistensi atau hambatan lain yang tinggal (*inweling*) di dalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang menyesuaikan tindakan dan perilakunya untuk mengerjakan sesuatu.

Aktualisasi diri merupakan keinginan seseorang untuk memperdalam potensinya dan mencapai hasil yang maksimal untuk kepuasan, keinginan untuk menjadi lengkap dan mencapai puncak kemampuan dan prestasi, memiliki potensi keinginan (Salendra 2014:23). Aktualisasi diri pada sebuah asumsi dasar yaitu, manusia pada hakekatnya memiliki nilai intrinsik berupa kebaikan. Dari sinilah manusia memiliki peluang untuk dapat mengembangkan dirinya. Perkembangan yang sangat baik ditentukan oleh kemampuan manusia untuk mencapai tingkat aktualisasi diri.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan puncak dari hirarki kebutuhan manusia yaitu perkembangan atau perwujudan potensi atau kapasitas secara penuh. Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu yang disukai.

Pengerjaan itu dilakukan dengan gairah sesuai dengan potensi yang ada di dalam dirinya. Hal ini merupakan kebutuhan pencapaian tertinggi manusia.

Suatu organisasi jika memiliki karyawan yang sudah mengaktualisasikan dirinya akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif.

2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow merupakan teori yang dikemukakan oleh seorang ahli bernama lengkap Maslow. Teori kebutuhan Maslow mengemukakan mengenai berbagai kebutuhan dasar manusia yang wajib dipenuhi lebih dulu kemudian dilanjutkan dengan kebutuhan selanjutnya. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa terdapat lima kebutuhan dasar manusia, yakni kebutuhan psikologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut penjelasannya :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), meliputi kebutuhan seperti pangan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan biologis.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), meliputi kebutuhan akan keamanan kerja, kemerdekaan dari rasa takut ataupun tekanan, keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social*) , meliputi kebutuhan akan persahabatan, berkeluarga, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan akan harga diri, status, prestise, respek, dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi kebutuhan akan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri

Menurut Robbins dan Coulter (2016:24), orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau

hambatan lain tinggal (*indwelling*) di dalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

a. Internal

Faktor internal ini merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :

1. Ketidaktahuan akan potensi diri
2. Perasaan ragu dan takut mengungkapkan potensi diri, sehingga potensinya tidak dapat terus berkembang.

b. Eksternal

Faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti :

1. Budaya masyarakat tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menunjang upaya aktualisasi diri warganya.
2. Faktor lingkungan, lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika lingkungan mengizinkannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, hak lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis.

3. Pola asuh

Pengaruh keluarga dalam pembentukan aktualisasi diri anak sangatlah besar. Banyak faktor dalam keluarga yang ikut berpengaruh dalam proses perkembangan anak. Salah satu faktor dalam keluarga yang mempunyai peranan penting dalam pengaktualisasikan diri adalah praktik pengasuhan anak.

2.1.3 Karakteristik aktualisasi diri

Menurut Maslow (2013:127), terdapat beberapa karakteristik atau ciri khas yang menunjukkan jika seseorang telah mencapai pada tahap aktualisasi diri. Karakteristik tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Mampu melihat realitas secara lebih efisien

Karakteristik atau kapasitas ini akan membuat seseorang untuk mampu mengenali kebohongan, kecurangan, dan kepalsuan yang dilakukan orang lain, serta mampu menganalisis secara kritis, logis, dan mendalam terhadap segala fenomena alam dan kehidupan. Karakter tersebut tidak menimbulkan sikap yang emosional, melainkan lebih objektif. Dia akan mendengarkan apa yang seharusnya didengarkan, bukan mendengar apa yang diinginkan, dan ditakuti oleh orang lain.

b. Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya

Orang yang telah mengaktualisasikan dirinya akan melihat orang lain seperti melihat dirinya sendiri yang penuh dengan kekurangan dan kelebihan. Sifat ini akan menghasilkan sikap toleransi yang tinggi dalam menerima diri sendiri dan orang lain. Dia akan membuka diri terhadap kritikan, saran, ataupun nasehat dari orang lain terhadap dirinya.

c. Spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran

Orang yang mengaktualisasikan diri dengan benar ditandai dengan segala tindakan, perilaku, dan gagasannya dilakukan secara spontan, wajar, dan tidak dibuat-buat. Dengan demikian, apa yang dilakukan tidak pura-pura. Sifat ini akan melahirkan sikap lapang dada terhadap apa yang menjadi kebiasaan masyarakatnya asal tidak bertentangan dengan prinsipnya.

d. Terpusat pada persoalan

Orang yang mengaktualisasikan diri seluruh pikiran, perilaku, dan gagasannya bukan didasarkan untuk kebaikan dirinya saja, namun didasarkan atas apa kebaikan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh umat manusia. Dengan demikian, segala pikiran, perilaku, dan gagasannya terpusat pada persoalan yang dihadapi oleh umat manusia, bukan persoalan yang bersifat egois.

e. Membutuhkan kesendirian

Pada umumnya orang yang sudah mencapai aktualisasikan diri cenderung memisahkan diri. Sikap ini didasarkan atas persepsinya mengenai sesuatu yang dianggap benar, tetapi tidak bersifat egois. Tidak tergantung pada pikiran orang lain. Sifat yang demikian membuatnya tenang dan logis dalam menghadapi masalah. Sifat memisahkan diri ini terwujud dalam

otonomi pengambilan keputusan. Keputusan yang diambilnya tidak dipengaruhi oleh orang lain.

f. Otonomi

Orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak menggantungkan diri pada lingkungannya. Karyawan dapat melakukan apa saja dan dimana saja tanpa dipengaruhi oleh lingkungan (situasi dan kondisi) yang mengelilinginya. Kemandirian ini menunjukkan ketahanannya terhadap segala persoalan yang mengguncang, tanpa putus asa apalagi sampai bunuh diri. Kebutuhan terhadap orang lain tidak bersifat ketergantungan, sehingga pertumbuhan dan perkembangan dirinya lebih optimal.

g. Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan

Ini merupakan manifestasi dari rasa syukur atas segala potensi yang dimiliki pada orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Karyawan akan diselimuti perasaan senang, kagum, dan tidak bosan terhadap segala apa yang karyawan miliki. Implikasinya adalah karyawan mampu mengapresiasi segala apa yang dimilikinya. Kegagalan seseorang dalam mengapresiasi segala yang dimilikinya dapat menyebabkan karyawan menjadi manusia yang serakah dan berperilaku melanggar hak asasi orang lain.

h. Kesadaran sosial

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial dimana karyawan memiliki rasa untuk bermasyarakat dan menolong orang lain.

i. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh tendensi pribadi yang sesaat, namun dilandasi oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.

j. Demokratis

Orang yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasi dengan perilaku yang tidak membedakan orang lain berdasarkan penggolongan, etnis, agama, suku, ras, status sosial ekonomi, partai dan lain-lain. Sifat demokratis ini lahir karena pada orang yang mengaktualisasikan diri tidak mempunyai perasaan rasis bergaul dengan orang lain. Juga karena sikapnya yang rendah hati, sehingga karyawan senantiasa menghormati orang lain tanpa terkecuali.

k. **Kreativitas**

Sikap kreatif merupakan karakteristik lain yang dimiliki oleh orang yang mengaktualisasikan diri. Kreativitas ini diwujudkan dalam kemampuannya melakukan inovasi-inovasi yang spontan, asli, tidak dibatasi oleh lingkungan maupun orang lain.

2.1.4 Indikator-indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Robbins dan Coulter (2019:16) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
- b. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- c. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- d. Kebutuhan dorongan, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan proposal yang dimilikinya.

2.2. Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa

yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi tersebut, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu sebagai berikut :

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk *financial*/ uang, akan tetapi hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan sebagainya.

2.2.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi dibagi menjadi tiga (3) bagian, yaitu :

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.

2. Semi pendorong utama.
3. Pendorong nonmaterial yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti :
 - a. Penempatan yang tepat.
 - b. Latihan sistematis.
 - c. Promosi objek.
 - d. Pekerjaan terjamin.
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
 - g. Pemberian informasi perusahaan.
 - h. Fasilitas rekreasi.
 - i. Perumahan, dll.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi menurut Sutrisno (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat dimiliki
- c. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan
- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- e. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- f. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervisi yang baik fungsi
Supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan mearsa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:162), langkah konkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain :

- a. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
- b. Kembangkan sistem pengukuran "*peformance*" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik.
- c. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
- d. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan rasa mampu.
- e. Perlakukan adil, objektif, dan jadi teladan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus di penuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, keebutuhan tersebut di penuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2015:9) prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, Hasibuan (2015:94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waku.

Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut (Hariandja, 2016:194).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan kesanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain :

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Yaitu kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri.

3. Kedisiplinan

Yaitu disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

5. Motivasi

Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6. Komunikasi

Yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

7. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.

8. Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9. Lingkungan kerja

Bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

10. Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan berikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

11. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui prestasi kerja para karyawan selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas jasa.

Hasibuan (2015:94) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:12) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2016:563), prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) aspek-aspek penting, yaitu :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang

pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan melakukan negosiasi.

2.3.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2016:153), penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2015:261) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Sebagai dasar pengambilan Keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa
2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan perusahaan
3. Untuk mengukur prestasi kerja
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
7. Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan perusahaan.

2.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:152) pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

2. Pengetahuan kerja

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan

3. Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapun penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adhani (2016)	Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya	Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya, dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.
2.	Alfiandri (2020)	Pengaruh budaya organisasi, aktualisasi diri dan	Metode penelitian yang digunakan metode analisis asosiatif dengan Teknik analisis	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi, aktualisasi diri dan

		penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Best Western Hariston.	regresi berganda	penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Best Western Hariston.
3	Yanne Aldi, dkk (2020)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang	Penelitian ini menggunakan teknik total sampling.	Hasil penelitian ini terdapat dua variable bebas, yaitu stress kerja dan motivasi kerja. Variabel stress kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
4	Franky Bastian Togas, dkk (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara terus menerus dengan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta keterampilan karyawan yang bekerja diperusahaan.
5	Saleh Sitompul (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) unit	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (<i>Quesioner</i>), Teknik analisis data yang digunakan adalah	Secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan dimana t_{hitung} 0,287. Nilai kolerasi berganda

		induk pembanguna n II Medan	regresi linear berganda, kolerasi berganda, uji T , uji F dan determinasi	sama-sama antara motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan diperoleh $R_{x1x2} = 0,500$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.
--	--	-----------------------------------	---	--

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

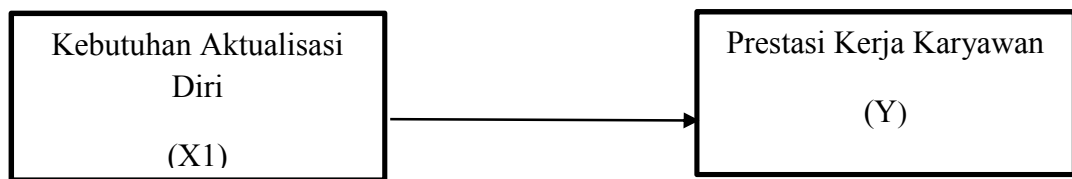
2.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah didefinisikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau hubungan antara variabel yang akan diteliti, jadi secara otomatis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2.5.1 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Salendra (2014:23) aktualisasi diri merupakan keinginan seseorang untuk memperdalam potensinya dan mencapai hasil yang maksimal untuk kepuasan, keinginan untuk menjadi lengkap dan mencapai puncak kemampuan dan prestasi, memiliki potensi dan keinginan.

Kebutuhan aktualisasi diri tidak harus dilakukan dengan menghasilkan suatu karya-karya yang besar, akan tetapi semua orang dapat mengaktualisasikan diri dengan jalan membuat yang terbaik, atau bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidang masing-masing. Seorang karyawan yang telah mencapai potensi dirinya dapat menerima atas keberadaan dirinya pada lingkungan sosial sekitar karena dengan hal tersebut karyawan merasa bahwa dirinya dianggap sangat penting.



Gambar 2.1 Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, maka perusahaan dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasinya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.



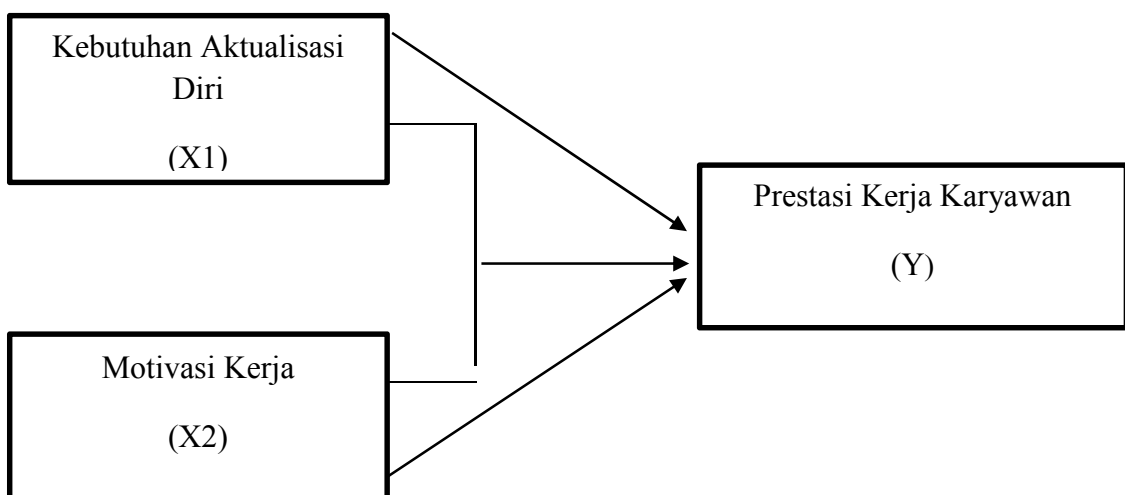
Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kebutuhan aktualisasi diri adalah suatu kemampuan seseorang karyawan untuk mengatur diri dan otonominya sendiri serta bebas dari tekanan luar. Secara sederhana, aktualisasi diri adalah sebuah hasil dari kematangan individu, yang menyadari kemampuan dirinya dan mampu melaksanakannya, motivasi kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan,

manager perusahaan harus menyadari pemberian motivasi merupakan faktor yang menentukan dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang didasarkan atas kemampuan, kecakapan dan waktu. Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, karyawan harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.
3. Kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2019:99). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi yang berlokasi di Jalan Mayjen Sutoyo No.3, Rambung, Kecamatan Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan pada Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi pada bulan Januari 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:16). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat CU Mandiri yang berjumlah 45 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127), mengatakan bahwa : “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah Karyawan Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi sebanyak 45 orang.

3.4 Jenis Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan atau lokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber berupa literatur, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, untuk melengkapi data primer dan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:296) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

3.5.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses mendapat data secara langsung dengan atau tanpa alat untuk mengamati, mencatat, dan memperhatikan sesuatu dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah instrumen yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mandiri Tebing Tinggi.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi : kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel dependen meliputi prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Prestasi kerja karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2015;151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2015;94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Inisiatif	<i>Likert</i>
2	Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai potensi yang dimiliki. Misalnya seorang <i>musician</i> harus bermain music, seorang professor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa " <i>What a man can be, he must be</i> ".	1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>) 3. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan	<i>Likert</i>
3	Motivasi kerja (X2)	Menurut George R. dan Leslie W. bahwa motivasi adalah " <i>Getting a person to exert a high degree of</i>	1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan	<i>Likert</i>

		<p><i>effort</i>” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.</p> <p>Menurut John R.Schermerhorn Jr. c.s. dalam Winardi katanya motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilakukan dalam hal bekerja.</p>	<p>rasa aman. 3.Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan. 5.Kebutuhan dorongan.</p>		<p>Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024 3.6.2 Pengukuran Variabel Skala pengukuran adalah</p>
--	--	---	--	--	--

suatu susunan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan nilai interval pada suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif atau numerik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang diteliti. Skala digunakan untuk mengukur sikap menyatakan setuju atau ketidaksetujuan. Untuk mendapatkan data kuantitatif maka dalam skala pengukuran menggunakan nominal 1 sampai 5. Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* () pada kolom yang tersedia dengan kategori jawaban :

Tabel 3.2
Skor Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang hendak diukur (Sugiyono, 2018:175).

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program *computer Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *cronbach alpha* $> 0,60$ maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data di sepanjang garis diagonal. (Ghozali, 2017).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan

menggunakan uji Glesjer. Apabila hasil *Glesjer* $\leq 0,1$, maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation* faktor (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

3.9 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Prestasi Kerja
- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi Kebutuhan Aktualisasi Diri
- β_2 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- X_1 : Kebutuhan Aktualisasi Diri
- X_2 : Motivasi Kerja
- e : *error*

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X1), motivasi kerja(X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) : Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a). Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.

b). Motivasi Kerja (X2)

$H_0 : \beta_2 = 0$, maka motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat credit union (cu) mandiri tebing tinggi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh

secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan Hipotesis :

H_0 : $b_1, b_2, b_3=0$ kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2), secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ kkebutuhan aktualisasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Kebutuhan aktualisasi diri dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja karyawan). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan menggunakan SPSS.