BAB. II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menurut (Umi Narimawati, 2007:57) memaparkan bahwa "membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian yang difokuskan pada penelitian sebelumnya (terdahulu) untuk itu ditinjau pustaka dari setiap terbitan/buku/publikasi hasil penelitian yang dianggap relevan dibahas secara kritis yang meliputi siapa yan pernah meneliti topik atai masalah itu, dimana penelitian itu dilakukan, apa unit dari bidang studinya, bagaimana pendekatan dan analisisnya, bagaimana kesimpulannya, apa kritikan terhadap studi ini, pro dan kontra serta rekonsiliasi terhadap temuan penelitian".

2.1.1 Teori Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa "prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan".

Menurut Hermawati (2012: 112) "prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama".

Menurut Drs.H.Malayu S.P Hasibuan (2007: 94) "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai denan tanggung jawab yang diberikannya".

Menurut Gomez (2003: 231) "prestasi kerja adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training".

Anderson (2001:8) mengemukakan bahwa istilah "prestasi kerja digunakan untuk merujuk kepada kemampuan indivisu dalam melakukan pekerjaan yang relevan untuk organisasi".

Yun (2000: 745) menjelaskan bahwa "prestasi kerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi".

2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Drs.H.Malayu S.P Hasibuan (2007:94) indikator – indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

   Dapat dilihat berdasarkan akurasi, Ketelitian dan kerapihan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

   Dapat dilihat berdasarkan volume keluaran (output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Hubungan kerja

   Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadpa sesama karyawan maupun atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

   Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

   Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

   Kemampuan karyawan ditinjau berdasarkan pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

   Ditinjau berdasarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiiplin dalam menjalankan tuugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

   Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat berdasarkan masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

   Pengukuran berdasarkan segi keandalan dalam melakasanakan tugas.

10. Inisiatif

    Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Adapun indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) sebagai berikut:

1. Kualitas

   Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasasnya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

   Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

   Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

   Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa:

"Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan

Menurut Mangkunegara (2002: 33): Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

a. Faktor Kemampuan
b. Faktor Motivasi

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*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 ia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap *(atitude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.1.1.4 Aspek – Aspek Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang paling umum muncul di organisasi, yang melakukan penilaian kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai meliputi; pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan (inteligensi), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, pegawai. Menurut Veitzhal Rivai (2006:50) dari aspek-aspek yang dinilai tersebut, maka dapat di kelempokkan menjadi :

a. Kemampuan Teknis
b. Kemampuan Konseptual
c. Kemampuan Hubungan Interpersonal.

2.1.1.5 Tujuan Prestasi Kerja

Dalam setiap organisasipasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mana nantinya akan tercapai visi dan misi organisasi dengan baik. Adapun tujuan dari prestasi kerja menurut Veithzal Rivai (2004:312**)** adalah sebagai berikut:

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bias sukses dalam pekerjaannya
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektivan jadwal kerja dan kondisi kerja
e. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai
f. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan pegawai.

Prestasi kerja pegawai digunakan untuk mengidentifikasikan mereka yang akan dipromosikan, bagi para pegawai dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan perasaan puas dalam diri mereka atau pegawai. Pegawai itu sendiri merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada pada individu pegawai dapat diketahui. Prestasi kerja merupakan hasil penilaian dari kinerja yang ditunjukan oleh pegawai-pegawai atau pegawai. Prestasi kerja ini sangat

penting diketahui oleh pegawai itu sendiri bukan hanya oleh instansi atau perusahan agar dia mengetahui seberapa besar hasil kinerja yang telah dilakukannya apakah dia sudah mencapai target kerja yang ditentukan oleh instansi atau organisasiatau belum,karena hal ini sangat penting untuk masa depan instansi atau organisasi begitupun untuk pegawai tersebut, selain itu prestasi kerja pula dapat membantu instansi atau organisasi untuk mengetahui siapa saja pegawai-pegawainya yang memang sudah dikatakan baik dan berhak untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan dari instansi tersebut.

2.1.2 Teori Aktualisasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Patioran (2013: 12) menyatakan "aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi- potensi psikologis yang unik".

Perfilyeva (2012: 427) menyebutkan bahwa "aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu berdasarkan minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian".

Menurut Omifolaji (2010: 17) "aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya".

Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan bahwa "kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus

bermain musik, seornag profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa *what a man can be, he must be".*

Menurut Maslow (1970) dalam Arianto (2009:139) "aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik".

Menurut Goldstein dalam Suryabrata (2006: 326) **"**aktualisasi diri adalah motif pokok yang mendorong tingkah laku individu (organisme)".

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka kesimpulannya, aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi diri sendiri yang lebih baik dengan memaksimalkan kemampuan, bakat serta potensi yang dimiliki.

2.1.2.2 Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan pertumbuhan *(growth need):* Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
- Kebutuhan pencapaian potensi seseorang *(achieving one'spotential):* Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*): Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

- Kebutuhan dorongan: Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2.1.2.3 Karakteristik Orang Yang Mengaktualisasikan Diri

Maslow (1970) dalam Nawawi (2003:106) menyebutkan terdapat lima belas karakteristik yang merupakan ciri-ciri orang yang mengaktualisasi diri sampai batasan tertentu, yaitu:

- Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan
- Penerimaan akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah
- Spontanitas, sederhana, dan alami
- Berpusat pada masalah
- Kebutuhan akan privasi
- Kemandirian
- Penghargaan yang selalu baru
- Pengalaman puncak
- Hubungan interpersonal yang kuat
- Struktur karakter demokratis
- Diskriminasi antara cara dan tujuan
- Memiliki selera humor
- Kreatif
- Tidak mengikuti enkulturasi (apa yang diharuskan oleh kultur)

Menurut Robbins dan Timothy (2008:224) “Teori Maslow mengatakan bahwa sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi akan memotivasi individu tersebut, jadi jika ingin memotivasi seseorang kita harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berasa saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan atas tingkat tersebut”.

2.1.2.4 Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi berdasarkan individu tersebut. Menurut Omifolaji (2010: 17) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- Siap untuk berubah
- Bertanggung jawab
- Memeriksa dan memiliki motif yang kuat
- Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif
- Siap terlibat dan melakukan perkembangan

2.1.2.5 Hambatan Aktualisasi Diri

Maslow menyebutkan bahwa untuk mencapai tahap aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik dari diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif)

Hambatan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow yaitu :

1. Hambatan berasal dari dalam diri individu, berupa; ketidaktahuan, keraguan dan rasa takut untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya sehinga potensi itu tetap laten
2. Hambatan berasal dari luar atau dari masyarakat, berupa; kecenderungan medepersonalkan indivisu juga perepresian sifat-sifat, bakat atau potensi
3. Hambatan pengaruh negatif yan dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman, berupa; proses perkembangan menuju kematangan menuntut kesediaan individu untuk mengambil risiko, membuat kesalahan dan melepaskan kebiasaan-kebiasaan lama yan tidak konstruktif.

Aktualisasi diri itu hanya mungkin apabila kondisi lingkungan menunjang. menurut Maslow tidak ada satupun lingkungan masyarakat yang sepenuhnya menunjang atas upaya aktualisasi diri. Disampin membutuhkan kondisi yang menunjang, juga menuntut adanya kesediaan atau keterbukaan individu terhadap gagasan dan pengalaman baru.

Menurut Rivai (2004: 135) “hambatan yang berasal dari dalam diri (Internal) adalah ketidaktahuan akan potensi diri dan perasaan ragu untuk mengungkapkan potensi diri”.

Sedangkan menurut Asmadi (2008: 178) “hambatan yang berasal dari luar (Eksternal) adalah budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang dan faktor dari lingkungan sekitar”.

2.1.3 Teori Penghargaan

2.1.3.1 Pengertian Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012:43) “penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”.

Menurut Mikander (2010:16) “penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan atau melaksanakan tanggung jawab”.

Mathis dan Jackson (2006:424) menyebutkan bahwa “penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yan cakap”.

Menurut Siagan (2006) “penghargaan adalah rasa keadilan yan dapat membuat karyawan puas terhadap apa yang telah dia kerjakan”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka kesimpulannya, Penghargaan adalah sesuatu atau imbalan yang diperoleh karena pencapaian apa yang telah dia kerjakan.

2.1.3.2 Indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

- Gaji: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- Insentif: Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 455) menyebutkan bahwa "insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional". Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
- Pujian: Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
- Tunjangan: Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi pegawai organisasi, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan, antara lain sebagai berikut (Drs.H.Malayu S.P Hasibuan, 2007) :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
b. Kemampuan dan kesediaan organisasi
c. Organisasi pegawai
d. Produktivitas kerja pegawai
e. Produktivitas kerja pegawai
f. Biaya hidup

Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat penghargaan relatif kecil.

a. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerimagaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/penghargaan yang kecil.

Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

b. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi full employment.

c. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan – tujuan sistem pemberian penghargaan adalah :

1. Menghargai prestasi kerja : dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku – perilaku (performance) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Menjamin keadilan: Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:
    - Keadilan eksternal: Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara perusahaan-perusahaan yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan

yang dibandingkan haruslah sama dan perusahaan yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

- Keadilan internal: Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam perusahaan seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam perusahaan.
- Mempertahankan karyawan: Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- Memiliki karyawan yang bermutu: Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

2.1.3.5 Macam – Macam Penghargaan

Suharni (2012:2), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi :

1. Sistem penghargaan intrinsik

   Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi dan sebagainya

2. Sistem penghargaan ekstrinsik

   Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi:

   - Penghargaan finansial/materiil: Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.
   - Penghargaan non finansial/non materiil: Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

2.1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Atmi Saptarini, dan Purwanto, (2016)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja dosen di perguruan tinggi Muhammadiyah Pringsewu	Untuk *hipotesis* penghargaan dan aktualisasi dosen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil F hitung bahwa thit > ttab (52,375 > 5,93) maka dapat dinyatakan hipotesis inti untuk penelitian ini adalah **"diterima".**	Tempat penelitian di Perguruan tinggi Muhammadiyah Pringsewu	Menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja
2.	Akbar Rizky Adhani (2013)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk	Menggunakan variabel lain beban kerja	Menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja
3.	Bambang Teguh Cahyano (2015)	Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyaawan pada kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah sungai brantas kediri tahun 2015	Ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawa n pada perusahaan Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri	Menggunakan variabel lain yaitu lingkungan kerja	Menggunakan variabael aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
4.	Cintya Yonanda (2016)	Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang	Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang, artinya semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja.	Menggunakan variabel lain yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial	Menggunakan variabel prestasi kerja karyawan, penghargaan dan aktualisasi diri
5.	M Harisun Hakim, Patricia Diana Paramitha,Maria M Minarsih (2016)	Pengaruh penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial terhadap peningkatan pendapatan usaha kecil dengan konsep Kewirausahaan sebagai variabel intervening (Studi Empiris Agen dari CV Rajawali Mas Semarang)	Ada pengaruh antara Kebutuhan Sosial dengan Konsep Kewirausahaan. Ada pengaruh antara Konsep Kewirausahaan terhadap Peningkatan pendapatn Usaha.	Menggunakan variabel lain kebutuhan sosial terhadap peningkatan pendapatan	Menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri
6.	Muhammad Ibrar (2015)	The Impact of reward on employee performance (a case study of malakand private school)	The reward is more important of any nature of business, organization, institution, schools, very benefacial for the employee‟s job performance . It is natural process that human performance performance is based on motivation and motivation can be concerned in reward on this increased with rewards.as better performance is compared to absent of reward. This study of research paper prove performance of employee is positive impact in school system.	Hanya menggunakan dua variabel Tempat penelitian di Malakand Private School	Menggunakan variabel penghargaan dan prestasi kerja

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
7.	Neni Triana Siregar (2017)	Pengaruh Penilaian Kerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian	Pemberian reward karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian sudah dilakukan dengan baik. Artinya berdasarkan segi pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, upah dan pengawasan sudah diterapkan dengan baik. Namun demikian, ada beberapa karyawan yang memerlukan pensosialisasian reward agar mereka mengetahui kejelasan berdasarkan pemberian reward itu sendiri sehingga mereka termotivasi dan bersemangat untuk bekerja	Menggunakan variabel lain variabel Penilaian Kerja	Menggunakan variabel penghargaan dan prestasi kerja
8.	Novena Sumampouw dan Frederik G. Worang (2016)	Analyzing of self-actualization needs, rewards and social needs toward employee performance at BKKBN North Sulawesi Province	The self-actualization, rewards, and social needs significant influence on employee performance simultaneously. Self-actualization has no significant influence toward employee performance in BkkbN North Sulawesi Partially	Menggunakan variabel lain yaitu variabel kebutuhan sosial dan tempat penelitian	Menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja
9.	Rumbiati (2016)	Pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Secara simultan variable aktualisasi iri (X1) dan penghargaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y),	Menggunakan variabel lain yaitu variabel kinerja	Menggunakan variabel aktualisasi diri dan penghargaan

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
10.	Sri Kartikowati dan Riadi Armas (2016)	Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Multi Auto Intra Wahana Pekanbaru	Berdasarkan hasil penelitian dan pem bahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadao prestasik kerja karyawan di PT. Multi Auto Intra Wahana Pekanbaru	Hanya menggunaka n dua variabel tidak ada variabel aktualisasi diri	Menggunakan variabel penghargaan dan prestasi kerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia handal dapat menciptakan suatu pengembangan diri sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Agar kinerja kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi meningkat diperlukannya pengembangan diri, untuk mengembangkan bakat dan potensi seseorang diperlukan suatu motivasi, salah satu motivasi yang dapat mempengaruhi pengembangan diri seseorang yaitu dengan diberikan suatu penghargaan atas apa yang telah ia kerjakan atau dedikasikan pada perusahaan, agar seseorang tersebut merasa dihargai dan menjadi lebih percaya diri untuk bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk itu, prestasi kerja harus didukung oleh aktualisasi diri dan penghargaan sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.1 Peningkatan Prestasi Kerja yang di Pengaruhi Aktualisasi Diri

Hubungan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja disampaikan oleh Maslow (1970) dalam Hariandja (2002) "ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan Aktualisasi Diri".

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi berdasarkan teori Maslow (1970) "Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualiasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan".

Menurut Hye Jung Yoon (2015) menjelaskan bahwa "pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja yang kreatif dimoderatori oleh tingkat pentingnya penghargaan seperti Yng dirasakan oleh karyawan".

Carton (2012:301) menjelaskan "penghargaan berfokus pada efek atau pengaruh yang nyata pada prestasi kerja, dengan keuntungan yang paling umum digunakan".

Sedangkan menurut Michael Amstrong (2006:11) "*performance management can play an important part in a total reward system in which each rewards element is linked together an effect as an integrated and coherent whole"*.

2.2.2 Peningkatan Prestasi Kerja yang di pengaruhi Penghargaan

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Mikander (2010:42) menyebutkan bahwa "penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja, semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu pengembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai".

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2.2.3 Peningkatan Prestasi Kerja melalui Aktualisasi Diri dan Penghargaan

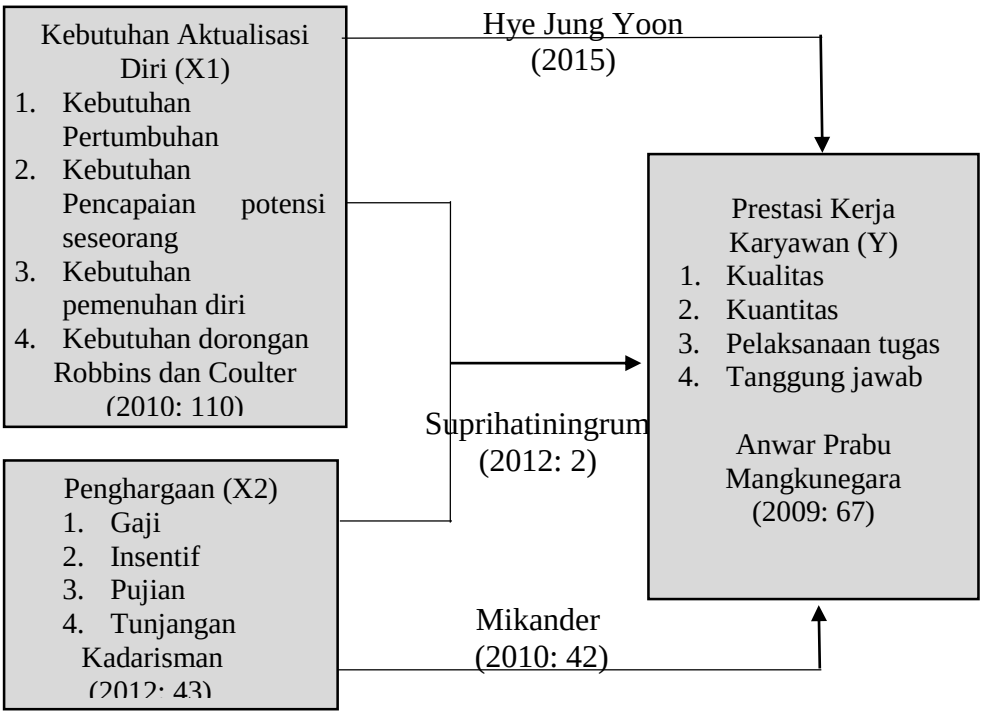
Penghargaan yang tepat dan adanya peluang karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya diperusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjannya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh hubungan yang lurus pada profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Suprihatiningrum (2012:2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat Stres
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Desain Pekerjaan

Jika penghargaan yang tepat dan adanya peluang sseseorang untuk mengaktualisasikan dirinya di suatu perusahaan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja memiliki hubungan yang lurus dengan profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan akan tercapai optimal apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dilaksanakan secara bersamaan dengan adanaya sarana dan prasarana dalam perusahaan untuk karyawan mengaktualisasikan dirinya.

Paradigma Penelitian :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Karyawan di PT. Control Systems divisi SIT memiliki aktualisasi diri yang cukup, memiliki penghargaan yang cukup dan memiliki prestasi kerja yang cukup pula.

H2: Peningkatan prestasi Kerja karyawan PT. Control Systems pada divisi SIT dipengaruhi oleh aktualisasi diri.

H3: Peningkatan prestasi Kerja karyawan PT. Control Systems pada divisi SIT dipengaruhi oleh penghargaan.

H4: Peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa secara simultan dan parsial dipengaruhi oleh aktualisasi diri dan penghargaan.