

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTMENT OPERATIONAL PTFI
FREEPORT INDONESIA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ETHA MARTHINA KAFIAR

11160012

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Etha Marthina Kafiari

11160012

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TEISIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Etha Marthina Kafiar
NIM : 11160012
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**“PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTMENT OPERATIONAL PTFI
FREEPORT INDONESIA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 20 Juli 2020

Yang menyatakan



(Etha Marthina Kafiar)
NIM.11160012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTMENT OPERATIONAL PTFI FREEPORT INDONESIA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ETHA MARTHINA KAFIAR

11160012

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

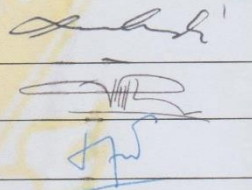
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 6 Agustus 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.si
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S. E, M. T.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 11 Agustus 2020

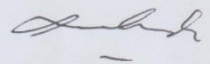
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTMENT UNDERGROUND PTFI FREEPORT INDONESIA”

Yang peneliti kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat menjadi sarjana pada Program Studi

Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan

hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun,

kecuali bagian-bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mestinya.

Jika kemudian hari didapat bahwa skripsi ini adalah bagian atau tiruan dari karya pihak lain,

maka saya bersedia dikenai sanksi yakni mengulang skrip baru.

© UKDW

Yogyakarta, Juli 2020



Eula Madinda Katar

11160012

HALAMAN MOTTO

Akhir suatu hal lebih baik dari pada awalnya. Panjang sabra lebih baik dari pada tinggi hati.

(Pengkhotbah 7 : 8)

Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu.

(Amsal 16:3)

Sebab kamu adalah anak-anak Allah karena iman di dalam Yesus Kristus.

(Galatia 3 : 16)

Manusia memiliki rencana yang indah namun rencana Tuhan adalah yang terbaik.

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Papa, mama, maresa, dan galot yang tersayang.
3. Tante Thina dan Klarita yang dijogja.
4. Sahabat-sahabatku yang kukasihi fifi, devi, robi dan yemicho.
5. Para dosen yang telah membimbing saya.
6. Kampus UKDW yang saya banggakan.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat cinta dan kasih kemurahaNYA peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan baik. Penelitian ini berjudul: “PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DEPARTMENT OPERATIONAL PTFI FREEPORT INDONESIA”.

Peneliti tidak dapat menyelesaikan laporan skripsi ini sendiri, maka dari itu peneliti menyadari bahwa dibalik laporan skripsi ini ada dukungan, dorongan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti dengan kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan peneliti akal budi, semangat, kesabaran, dan mujizat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas bimbingan dan kesabarannya untuk memberikan koreksi dan saran kepada saya tanpa henti dalam laporan skripsi hingga selesai.
4. Kepada Bapak/Ibu karyawan yang ada di perusahaan Department Operational PTFI Freeport Indonesia yang bersedia membantu mengisi kuesioner, sehinggalah peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi.

5. Kedua orang tua saya papa dan mama, terima kasih sudah selalu mendukung saya dalam doa dan keuangan, sudah mendengar segala keluh kesah saya dalam masa perkuliahan hingga mengerjakan skripsi. Berkat dukungan papa dan mama skripsi saya dapat diselesaikan dengan baik.
6. Klarita dan Tante Thina yang selalu menemani saya dijogja, dan juga selalu mendengar keluh kesah saya serta selalu memberikan doa-doa yang terbaik buat saya.
7. Devi, Robi, Fifi, dan Yemicho sahabat di kampus yang selalu memberi dukungan selama masa perkuliahan dan juga memberikan doa yang terbaik buat saya serta masih mau bersahabat dan menggila bersama.
8. Seluruh mahasiswa mahasiswi angkatan 2016 prodi manajemen.
9. Seluruh staff kampus Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan ilmu, fasilitas, dan tempat yang nyaman.
10. Semua teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Skripsi ini tidaklah sempurna masih ada kesalahan dan kekurangan, oleh sebab itu peneliti mengharpkan adanya saran atau kritik sehingga menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta,.... Juli 2020

Etha Marthina Kafiar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
1.5.Batasan Masalah.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	

2.1.Kinerja.....	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3. Indokator Kinerja.....	7
2.1.4. Penilaian Kinerja	9
2.2. Aktualisasi Diri	9
2.2.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	9
2.2.2. Definisi Aktualisasi Diri	11
2.2.3. Indicator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	11
2.3.Penghargaan	11
2.3.1. Definisi Penghargaan.....	12
2.3.2. Tujuan Penghargaan	12
2.3.3. Indicator Penghargaan	13
2.3.4. Penelitian Terdahulu	13
2.3.5. Hipotesis	16
2.3.6. Kerangka Berpikir	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	18
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.3.Batasan Operasional.....	18
3.4. Definisi Operasional.....	19
3.5. Skala Pengukuran Varibel.....	22
3.6. Populasi dan sampel.....	22

3.6.1. Populasi	22
3.6.2. Sampel	22
3.7. Jenis Data	23
3.8. Metode Pengumpulan Data	24
3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
3.9.1. Uji Validitas	24
3.9.2. Uji Reliabilitas	25
3.1. Teknik Pengumpulan Data	26
3.1. Teknik Analisis Data	27
3.1.1. Analisis Deskriptif	27
3.1.2. Uji Hipotesis	27
3.1.3. Uji Signifikan	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Analisis Deskriptif	30
4.1.1. Status Perkawinan	31
4.1.2. Jenis Kelamin	31
4.1.3. Pendidikan Terakhir	32
4.1.4. Usia	33
4.1.5. Jabatan Saat Ini	34
4.1.6. Uji Validitas	35
4.1.7. Uji Reliabilitas	38
4.1.8. Analisis Regresi Linear Berganda	39
4.1.9. Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Berganda	40

4.1.10. Determinasi (R^2)	41
4.1.11. Uji F	42
4.2. Pembahasan Hasil	43
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Keterbatasan.....	47
5.3. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	52

© UKD W

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
2.2. Penelitian Terdahulu	13
4.1. Status Perkawinan	31
4.2. Jenis Kelamin	32
4.3. Pendidikan Terakhir	32
4.4. Usia	33
4.5. Jabatan Saat Ini	35
4.6. Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kinerja Karyawan Menggunakan Analisis Faktor.	36
4.7. Uji Reliabilitas	39
4.8. Analisis Regresi	40
4.9. Koefisien Determinasi	42
4.1. Uji simultan	43

DAFTAR GAMBAR

Table	Halaman
Kerangka Berpikir.....	19

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1 : Kuisoner	52
LAMPIRAN 2 : Data Profil Responden	57
LAMPIRAN 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas	60
LAMPIRAN 4 : Karakteristik Responden	63
LAMPIRAN 5 : Uji Regresi	65
LAMPIRAN 6 : Halaman Persetujuan.....	68
LAMPIRAN 7 : Kartu Konsultasi	69
LAMPIRAN 8 : Lembar Revisian Skripsi.....	70
LAMPIRAN 9 : Formulir Revisi Judul Skripsi	71

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTMENT OPERATIONAL PTFI
FREEPORT INDONESIA**

ABSTRAK

OLEH: Etha Marthina Kafiar

11160012

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Department Operational PTFI Freeport Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. sampel penelitian sebanyak 101 responden karyawan Department Operational PTFI Freeport Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Department Operational PTFI Freeport Indonesia dipengaruhi oleh variabel penghargaan berpengaruh secara signifikan namun tidak dipengaruhi oleh variabel aktualisasi diri .

Kata kunci : aktualisasi diri, penghargaan dan kinerja

**THE INFLUENCE OF SELF ACTUALIZATION AND AWARD TO
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PTFI DEPARTMENT FREEPORT
INDONESIA**

ABSTRACT

This research was conducted to reveal the relationship between self-actualization and appreciation of employee performance in PTFI Freeport Indonesia's Operational Department. This research was conducted using a survey method. with a total of 101 respondents, it was proven to be influenced by reward but not influenced by self-actualization.

Keywords: self-actualization, reward and performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di jaman sekarang persaingan dalam dunia bisnis sudah semakin ketat, sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya dan manajemen yang unggul agar mampu bersaing dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, para manajer akan selalu memantau keberhasilan maupun kegagalan yang mereka dapatkan. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting karena semua pekerjaan yang dikerjakan untuk mendapatkan sebuah hasil kinerja itu dilakukan oleh manusia atau karyawan. Segala perkembangan didalam perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja yang dihasilkan. Perusahaan bisa mendapatkan hasil kinerja yang optimal dari karyawan maka perusahaan juga harus memberi semangat kepada karyawannya. Kinerja sangat penting bagi perusahaan atau institusi namun tidak semua perusahaan bisa memenuhi kebutuhan karyawan mereka dan itu juga akan berdampak terhadap perkembangan perusahaan, oleh sebab itu sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencukupi kebutuhan karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan juga akan memberikan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Banyak karyawan yang memiliki kemampuan namun karena tidak ada fasilitas yang memadai maka kemampuan mereka akan mereka simpan namun ada juga karyawan yang kurang memiliki *skill*, oleh sebab itu seharusnya perusahaan memberikan banyak pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar untuk semakin menambah *skill* dan potensi para karyawan yang juga akan berdampak baik untuk hasil kinerja mereka. Dengan perusahaan memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawan, maka karyawan juga akan memberikan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja adalah suatu tingkat dimana seseorang telah mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan (Rue dan Byar, 1981:375) dalam Nawawi, 2014:214). Hasil kinerja yang optimal dari karyawan dapat diperoleh perusahaan, perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka lebih merasa dihargai di tempat mereka bekerja dan itu akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan dalam bekerja serta mereka akan berusaha memberikan hasil kerja paling optimal bagi perusahaan. Dalam diri seseorang mereka bisa memberi motivasi kepada diri sendiri namun ada juga orang yang tidak dapat memotivasi diri sendiri, sehingga individu-individu seperti mereka sangat memerlukan motivasi dari pihak luar. Motivasi adalah sebuah dukungan atau dorongan yang diberikan atau didapat dengan alasan untuk mengerjakan sesuatu agar mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan dua cara yaitu, aktualisasi diri dan penghargaan.

Aktualisasi diri diperoleh ketika perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang mereka miliki dengan rasa

percaya diri. Menurut (Robbins dan Coulter 2015:97) dalam Yanti, Mulyanti, dan Herlina (2019), kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang dalam pencapaian potensi serta pemenuhan diri yang dilakukan seseorang sebagai pendorong untuk menjadi individu yang lebih baik. Hasil penelitian Yanti, Mulyatini dan Herlina (2019) tentang “ pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Kepolisian Ciamis” menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja.

Perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik dan juga untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan juga menjadi acuan bagi karyawan lain. Penghargaan juga menjadi salah satu motivasi yang baik bagi karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa berupa material dan non material. Sebuah hubungan kerja yang diinginkan setiap individu adalah hubungan kerja yang baik dan juga saling menguntungkan. Jika karyawan telah memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maka perusahaan juga harus memberikan sebuah penghargaan yang baik bagi karyawan. Namun jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik namun tidak mendapat penghargaan yang baik maka karyawan akan merasa kecewa kepada perusahaan dan itu akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan serta akan berdampak bagi produktivitas perusahaan itu sendiri (Mathis dan Jackson (2006) dalam Hakim, Paramitha dan Minarsih (2016)).

Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah ingin menguji keterkaitan antara aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, dengan mengetahui keterkaitan antar satu sama lain maka perusahaan akan lebih memperhatikan

aktualisasi diri dan penghargaan karyawan di perusahaan mereka. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja adalah peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

1.2.Rumusan Masalah

- a) Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan?
- b) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan

1.4.Manfaat Penelitian

- a) Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah didapat selama perkuliahan dan untuk menambah wawasan tentang sumber daya manusia terutama tentang aktualisasi diri dan penghargaan ditempat kerja yang nyata.

b) Bagi Lembaga

Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat menjadi acuan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang akan diterapkan dalam perusahaan.

c) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, peneliti memilih membatasi variabel yang akan dibahas. Oleh sebab itu, penulis hanya membahas tentang “pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja”. Variabel yang ingin peneliti bahas disini semua berkaitan langsung dengan kemajuan perusahaan.

a. Variabel yang diteliti

Pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan

b. Dimana akan meneliti

Department Underground Operation PTFI Freeport Indonesia

c. Siapa respondennya

Karyawan Department Underground Operation PTFI Freeport Indonesia

d. Durasi waktu penelitian

Satu minggu pengambilan data.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis penelitian telah dilakukan dengan meneliti pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Department Underground PTFI Freeport Indonesia. Maka berikut kesimpulannya :

1. Data responden dilakukan pada 101 responden, masing-masing dikelompokkan sesuai profilnya. Data profile yang lebih dominan adalah menikah sebanyak 90 responden yang memiliki tinggi presentase 89.1%, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 96 responden dengan presentase 95%, Pendidikan terakhir SMA sebanyak 81 responden dengan presentase 80.2%, usia >44 sebanyak 40 responden dengan presentase 39.6% dan untuk operator sebanyak 65 responden dengan presentase 64.4%.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan variable dependen (kinerja karyawan) dan variable dependen (aktualisasi diri dan penghargaan) yang mendapat hasil akhir $> 0,5$ yang artinya variable-variabel tersebut valid.
3. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variable dependen dan variable independent dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach antara 0,800-1,000 .
4. Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa semua variable independen secara simultan atau bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen, karena variable independent $< 0,5$.

5. Hasil uji t menyatakan bahwa pada variable penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Department Underground PTFI Freeport Indonesia, dan untuk variable aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Department Underground PTFI Freeport Indonesia.
6. Kesimpulan dari hasil koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada adjusted r^2 yakni sebesar 0,281 atau 28.1 % kontribusi variabel independent yang diteliti terhadap variable dependen.

5.2.Keterbatasan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Department Underground PTFI Freeport Indonesia selama penelitian berlangsung, penelitian ini tidaklah sempurna masih ada keterbatasan dalam penelitian ini.

1. Penelitian hanya dilakukan disatu department.
2. Jumlah responden relative sedikit, hanya 101 resnponden.

5.3.Saran

Setelah hasil kesimpulan yang telah dibuat, maka adapun saran yang dapat diberikan daripenulis dalam penelitian ini:

1. Saran untuk perusahaan
 - a. Memperhatikan secara intensif kinerja karyawan.
 - b. Perusahaan bisa lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian dilakukan di beberapa department.
- b. Peneliti dapat menambah variable independent lainnya yang dapat mempengaruhi variable dependen.
- c. Diharapkan penelitian selanjutnya bias meneliti lebih dari satu department untuk perbandingan hasil, dan lebih akurat.

©UKDW

Daftar Pustaka

Asnora, H. F. (2018). Analysis Of The Need For Self-Actualization, Awards and Social Needs To

Achievment Employees In PT.Kharisma Pemasaran Bersama Cabang Medan. *Jurnal Ecobisma Vol 5 No.1 Juni 2018*

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss IBM Spss 23*.

Semarang: Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, H. M., Paramitha, D. P., & Minarsih, M. M. (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). *Jurnal Of Management, Volume 2 No.2 Maret*

Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi Ketiga): Yogyakarta,

UPP STIM

YKPN

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

Nawawi, I. H. (2014). *Manajemen Perubahan*. Bogor : Ghalia Indonesia

Omifolaji, V. (2010). *Nigerian Woman in The Diaspora in Pursuit of Self Actualization A Case*

Study of Three Women in Britanian, USA and Australia. Practice Reflexion, 5(1), 17-29.

Perfilyeva, M. B. (2012). *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty.*

Journal of Siberian Vederal University Humanities and Social Sciences, 3(5), 423-429.

Rumbiati. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh

Pertanian dan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini* Volume 7 No.1 Juli

Sugiyono. (2010). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penlelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND.* Bandung: Alfabeta.

Situmorang, H. S., & Lufti, M. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (Edisi

Ketiga). Medan: USU Press.

Yanti, R. R. G., Mulyanti, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort
Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal Volume 1 No
4 Desember*

Yuwono, S. (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan
Terhadap Prestasi

Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Muhamadiyah Pringsewu. *Jurnal
Ekonomi Manajemen 08.*

©UKDW