

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.1.1 Pengertian

Pada dasarnya kebutuhan aktualisasi diri yang terdapat pada setiap individu adalah unik. Penyempurnaan diri individu didorong oleh perubahan hidup tunggal.

Menurut Maslow dalam sudaryo dkk, (2018:65) “untuk memahami rantai pentingnya pendekatan persyaratan, penting untuk mendapatkan bahwa (1) kebutuhan yang terpenuhi akan berhenti mendorong, (2) persyaratan yang tidak terpenuhi dapat memicu ketidakpuasan, perjuangan, dan stres, (3) individu memiliki kebutuhan untuk berkembang, menciptakan dan berusaha menaiki rantai komando untuk memenuhi pemenuhan kebutuhan.

Menurut Robbins dan Judge dalam uraian Sudaryo dkk (2018:64) “kebutuhan disusun dalam rantai komando, dengan kebutuhan paling sedikit adalah kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan Aktualisasi diri ini harus dipenuhi oleh semua orang dengan kebebasan yang setara, dengan hamper tidak ada perbedaan dalam perilaku dalam pertemuan atau orang. Penyelesaian bawaan pada perwakilan juga harus diberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Penghargaan adalah hadiah yang telah diberikan oleh administrasi kepada perwakilan untuk konsekuensi dari pameran mereka yang sangat

mempengaruhi kemajuan, organisasi dapat diberikan kehormatan baik alami maupun asing.

Menurut Sudaryo dkk (2018: 65) “Aktualisasi diri (*self-actualization*), merupakan suatu kebutuhan dimana seseorang harus mengeluarkan keterampilan, kemampuan, maupun potensi yang dimiliki secara maksimum agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Patoran (2013:12) “bahwa aktualisasi diri adalah interaksi di mana seseorang individu harus memiliki pilihan untuk bertindak secara alami dan menumbuhkan berbagai bakat, atribut, dan kemungkinan mental”. Sedangkan menurut Perfilyeva (2012:427) “bahwa aktualisasi diri yaitu proses implementasi seorang individu dari minat, keterampilan, dan keinginan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan mandiri”.

Menurut Maslow dalam Adawiyah (2019:45) “Aktualisasi Diri dimana sebagai manusia perlu mengembangkan potensinya dan melakukan tanggung jawabnya sebagai manusia yang telah dilahirkan ke dunia “lahir untuk dilakukan.”

Sedangkan menurut Suryani dkk (2019:38) “Aktualisasi Diri merupakan suatu puncak dari semua kebutuhan yang ada di dalam diri manusia. Orang yang sudah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensi yang dimilikinya. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang”.

Maslow berpendapat dalam Sudaryo, dkk (2018:64) bahwa ada lima derajat persyaratan yang ada pada semua orang, khususnya:

1. Fisiologis (physiological), khususnya kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, perasaan bahwa dunia baik-baiksaja, dan terbebas bebas siksaan.
2. Safety and security, yang harus dibebaskan dari bahaya, di mana individu membutuhkan iklim yang terlindungi dan membantu untuk memberikan perasaan bahwa semuanya baik untuk dirinya sendiri.
3. Belongingness, social, and love), yang merupakan kebutuhan di mana kebutuhan individu untuk berbaur, koneksi, asosiasi, dan persahabatan.
4. Esteem, yaitu suatu kebutuhan akan martabat dan rasa hormat dari orang lain.
5. Self-actualization, khususnya kebutuhan di mana seseorang individu harus mengeluarkan batas, potensi, dan kapasitas sehingga kebutuhannya terpenuhi.

2.1.2 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri menurut Robbins dan Coulter dalam Arianto dkk, (2021:100) meliputi:

a. Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan untuk mempelajari dan memahami sesuatu yang ada di lingkungan untuk berkembang dan berkreasi dengan kekaguman orang lain. Pada tahap pengembangan, seorang pekerja memiliki minat yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya meskipun itu adalah hal baru dan pekerja secara konsisten berusaha untuk bekerja dalam menyelesaikan komitmen mereka dan spesialis mereka.

b. Pencapaian Potensi

Kebutuhan individu untuk menumbuhkan semua potensi, kapasitas dan karunia yang ada dalam diri individu tanpa batas. Untuk mencapai kemampuan pekerja, organisasi harus ditopang oleh aksesibilitas kantor dan setiap perwakilan memiliki kesempatan yang sama untuk berkreasi untuk mencapai kapasitas terpendam mereka.

c. Pemenuhan Diri

Merupakan suatu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri di dalam suatu lingkungan dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. Untuk menunjukkan keberadaan dirinya, karyawan akan berusaha menerapkan keahlian yang dimilikinya pada tugas dan pekerjaan yang dimilikinya guna

membantu meringankan pekerjaannya serta selalu ingin terlibat dalam penentuan pencapaian tujuan yang diinginkan.

d. Dorongan

Kebutuhan Dorongan adalah adanya motivasi dalam diri individu untuk mengikuti realitasnya sesuai dengan kemampuan terpendamnya. Hal ini diidentikkan dengan kecenderungan untuk membangunkan diri. Ketika akan menyelesaikan pekerjaan dan bahkan selalu harus imajinatif dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

2.2 Penghargaan

2.2.1 Pengertian

Adalah bayaran atau pengakuan yang diberikan oleh organisasi untuk membangkitkan pekerja untuk memberikan pameran terbaik kepada organisasi. Kehormatan adalah sesuatu penghargaan yang diberikan baik secara materil maupun non materil yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilan agar dapat bekerja secara ideal dengan inspirasi yang tinggi dan mungkin dapat mencapai tujuan organisasi.

Penghargaan tergantung pada pedoman kesopanan dalam memberi, penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang baik akan positif bekerja pada pameran pekerjaan sehingga akan nada dukungan atau inspirasi dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas serta dapat diharapkan, disamping kehormatan (imbalan) yang ditetapkan oleh organisasi sendiri.

Selain itu, pemberian penghargaan merupakan salah satu bentuk inspirasi dari organisasi kepada pekerja untuk pelaksanaan perwakilan, untuk terus mengembangkan pelaksanaan perwakilan, organisasi harus memiliki opsi untuk membangkitkan perwakilan. Inspirasi adalah siklus mental yang dapat menciptakan dan mengoordinasikan perilaku menuju pencapaian tujuan atau perilaku terkoordinasi tujuan.

Riva'i dalam Burso (2018: 315) "Penghargaan (Reward) adalah motivator atau inspirasi untuk lebih mengembangkan prestasi yang telah dicapai seseorang dan umumnya diakui sebagai moneter (dorongan finansial) seperti memberikan kekuatan motivasi, pengiriman uang, penghargaan, dan komisi".

Bangun (2012:317) "Penghargaan adalah jenis penghargaan untuk prestasi tertentu yang diberikan baik kepada orang – orang Yayasan. Semakin tinggi status dan kedudukan seorang individu dalam organisasi, maka semakin tinggi pula syarat rasa percaya diri yang dimaksud. Perlu ditegaskan bahwa kehormatan tidak hanya dinilai dari materi, tetapi juga dipuaskan dengan Kerjasama antar masyarakat dan iklim yang berwibawa.

2.2.2 Indikator Penghargaan

Indikator dari penghargaan menurut Sudaryo dalam Ariyanto dkk (2021:101) meliputi:

a. Gaji

Jenis upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang besarnya tanpa pertimbangan jam kerja dan telah di sepakati kedua belah pihak dalam suatu kontrak kerja.

b. Insentif

Ini adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas penjualan, keuntungan, atau tingkat produktivitas terhadap perusahaan.

c. Asuransi

Merupakan perlindungan yang diberikan organisasi kepada pekerja untuk memastikan remunerasi moneter sesuai dengan pemahaman bahwa tuan rumah telah disetujui oleh dua pertemuan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Kadarisman (2012:43) indikator untuk mengukur kebutuhan penghargaan yaitu:

a. Gaji

Adalah sejenis pembayaran sebagai kompensasi sebagai uang tunai yang diperoleh pekerja sebagai akibat dari situasi mereka sebagai perwakilan yang diberikan presentasi mereka kepada suatu organisasi.

b. Insentif

Adalah jenis angsuran langsung yang bergantung pada pelaksanaan perwakilan dan diharapkan sebagai pembagian manfaat bagi pekerja karena kegunaannya yang diperluas.

c. Pujian

Adalah jenis penghargaan non materi. Apresiasi akan diberikan oleh atasan kepada perwakilan yang memiliki pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat membangkitkan semangat perwakilan untuk lebih bersemangat dalam bekerja di organisasi.

d. Tunjangan

Merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Yasmen (2013:941) menyebutkan indikator penghargaan sebagai berikut:

a. Gaji

Jenis kompensasi sebagai uang tunai yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari situasi mereka sebagai perwakilan yang diberikan pameran mereka kepada suatu organisasi.

b. Promosi

Merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh organisasi sebagai kemajuan bagi perwakilan yang mendonasi dan memiliki eksekusi yang sangat tinggi dan positif.

c. Bonus

Adalah pembayaran atau remunerasi dimana harus segera diberikan kepada pekerja karena memenuhi target presentasi yang ditetapkan oleh organisasi.

d. Apresiasi dan Pengakuan

Merupakan suatu ucapan terima kasih perusahaan terhadap hasil kerja yang telah diberikan karyawan.

2.2.3 Tujuan Penghargaan

Gibson dkk, dalam Wibowo (2012:363) “tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam suatu organisasi, memberikan sisi positif terhadap lingkungan bekerja, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja maksimum seperti yang diharapkan”.

2.3 Kebutuhan Sosial

2.3.1 Pengertian Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang memberikan sisi positif bagi manusia untuk bergaul satu sama lain sepanjang kehidupan sehari-hari. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang memiliki situasi ketiga dari sistem progresif maslow. Persyaratan sosial ini mencakup persyaratan untuk kehangatan, memiliki tempat, bergaul, pengakuan, dan persahabatan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Sudaryo dkk (2018:64) “Kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan ditingkat yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri”.

Menurut Sukrispiyanto (2019:168) “Kebutuhan Sosial mencakup kebutuhan untuk merasa diperhatikan, merasa dihargai, merasa maju atau melepaskan batas-batas menganggur dan perasaan didukung.

Bangun (2012:317) “kebutuhan sosial mencakup rasa cinta terhadap seseorang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam lingkungan pergaulan. Umumnya manusia setelah mendapat kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain”.

2.3.2 Indikator Kebutuhan Sosial

Menurut Hasibuan dalam Ariyanto dkk (2021:102) meliputi:

- a. Kebutuhan akan persaaan diterima dengan baik oleh lingkungan tempat tinggal dan bekerja.

Sentiment individu terhadap realitasnya yang dapat diakui oleh orang lain baik dalam iklim di mana ia tinggal maupun di tempat kerja.

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati

Perasaan seseorang yang ingin dihormati dengan baik oleh lingkungan tempat dia bekerja.

c. **Kebutuhan akan persaan ikut serta**

Sensasi seseorang yang perlu menambah dinamika interaksi, bersaing, memberikan masukan sejauh mana kekuatan yang diberikan oleh asosiasi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian

Yaitu tingkat pencapaian pekerjaan yang menyebabkan jenis pelaksanaan bisnis yang dilakukan dengan kebutuhan khusus dari suatu tugas. Kinerja menunjukkan derajat pencapaian pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan kewajibannya. Semakin tinggi kinerja pekerja, efisiensi hierarkis secara umum akan meningkat. Kinerja perwakilan memutuskan pameran umum organisasi, penting untuk setiap asosiasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis dengan sukses dan produktif.

Informasi tentang pelaksanaan definitive merupakan perangkat mendasar yang digunakan untuk mengevaluasi apakah pertunjukan kolaborasi yang dibuat oleh afiliasi telah berjalan dengan tujuan yang khas atau tidak. Namun, sebenarnya, banyak asosiasi sangat membutuhkan atau bahkan jarang memasukkan data tentang eksekusi di dalam asosiasi.

Menurut Wirawan dalam Sukrispiyanto, (2019:101) “Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang pada dasarnya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering diIndonesiakan menjadi kata *performa*”.

Menurut Sinambela 2018 dalam Sinaga dkk, (2020:5) “Kinerja merupakan hasil tindakan, pemikiran dan potensi yang dimiliki suatu Individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Fauzi dkk (2020:2) “Kinerja pada hakikatnya merupakan suatu bentuk hasil kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja. Agar tidak terjadi perbedaan dalam pemberian definisi kinerja, maka diajukan beberapa definisi kinerja oleh beberapa ahli”.

Menurut Sudaryo (2018:203) “Kinerja merupakan suatu bentuk elemen yang sangat penting dalam upaya pencapaian suatu visi yang ada di perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari sebuah kinerja tim atau individu yang sangat baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam pencapaian sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinernya individu atau tim yang tidak optimal”.

Hersey dan Blanchard dalam Putri dkk (2019: 27) “kinerja merupakan suatu dorongan yang memberikan dampak positif. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dengan tingkatan tertentu. Keahlian seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengetahuan yang luas terhadap sesuatu yang akan seseorang kerjakan”.

Menurut Rivai dan Fawzi (dalam Sukrispiyanto, 2019:101-102) pengertian kinerja dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a. Adalah hasil yang dicapai dan mengacu adanya pemenuhan dan penyempurnaan (Stolovitch and keeps, 1992).
- b. Kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan bersifat positif yang telah diberikan perkerja terhadap lingkungan tempat bekerja (Grffin,1987).
- c. Kinerja adalah komponen inspirasi dan kapasitas. Untuk menindaklanjuti dengan tanggung jawab atau pekerjaan, seorang individu harus memiliki tingkat kesiapan dan kapasitas tertentu. Kesiapan dan kemampuan individu tidak cukup berhasil untuk mencapai sesuatu tanpa pemahaman yang masuk akal tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Hersey and Blanchard,1993).
- d. Kinerja sebagai kualitas dan jumlah tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dipilih oleh para ahli, baik yang diselesaikan oleh individu, afiliasi atau asosiasi. (Schermeehorn, Hunt and Osborn, 1991).

Menurut Sudaryo (2018:203) “kinerja merupakan suatu fungsi yang sangat penting didalam suatu lingkup kerja guna mencapai tujuan yang maksimal. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari tindakan kinerja tim atau individu yang sempurna, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati juga merupakan

akibat dari kinerja individu maupun organisasi yang tidak optimal”.

Dilihat dari pemahaman pelaksanaan dari beberapa kesimpulan, sangat baik dapat dianggap bahwa kinerja adalah peningkatan potensi individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya dan jumlah mereka dapat secara tegas mempengaruhi organisasi.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Ferdy Roring (2017:148) meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mengindikasikan seberapa baik kontribusi yang diberikan pekerja kepada perusahaan.
2. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja
3. Kerjasama adalah untuk mengukur seberapa besar banyak upaya yang dilakukan oleh satu orang terhadap satu orang lagi untuk mencapai hasil besar.
4. Tanggung jawab ialah keadaan dimana seorang karyawan tersebut mau dan menerima suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan memberikan hasil yang maksimal.
5. Inisiatif yakni dimana seorang pekerja mampu mengeluarkan sebuah gagasan atau ide yang baru terhadap tempat dia bekerja.

2.4.3 Faktor-Faktor Untuk Meningkatkan Kinerja

Setiap organisasi memiliki banyak elemen yang dapat lebih mengembangkan kinerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Sinambela dalam

Putri dkk (2019:28) mereka membagi sistem manajemen menjadi tiga yaitu:

1. Mendefinisikan kinerja
2. Mengukur kinerja
3. Dan memberikan umpan balik informasi kinerja

Menurut Fauzi dkk (2020:9) kinerja adalah kapasitas vital dalam lingkup pekerjaan untuk mencapai tujuan terbesar. Pencapaian tujuan terbesar adalah akibat dari kegiatan pelaksanaan kelompok atau individu yang luar biasa, dan sebaliknya, ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang disepakati juga merupakan akibat dari pelaksanaan tugas dan wewenang individu yang bermasalah. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Dorongan

Merupakan suatu tindakan yang dapat menimbulkan sebuah sisi positif terhadap individu.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kegiatan dimana seseorang dengan individu lainnya memiliki berbagai kemampuan.

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji.

5. Imbalan internal

2.5 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun (2012:318) Menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang secara tegas mempengaruhi individu yang meliputi pengembangan, pemenuhan potensi, dan kepuasan pemenuhan kebutuhan diri. Tuntutan pemenuhan diri dengan memanfaatkan kapasitas, kemampuan, dan potensi ideal untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang sangat memuaskan. Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mempunyai nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan.

2.6 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Sejalan dengan kebutuhan aktualisasi diri, Maslow lebih lanjut menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang sangat penting terdhadap kehidupan manusia, khususnya orang yang telah memiliki pekerjaan.

Penghormatan adalah semacam hibah yang diberikan oleh sebuah asosiasi kpepada delegasi atas prestasi mereka. Semakin tinggi status dan

posisi seseorang dalam pergaulan, semakin tinggi pula prasyarat keberanian yang dimaksud.

Ivancevich dan Donnely dalam Wibowo (2012:149) tujuan utama penghargaan adalah memotivasi para pekerja agar memiliki semangat yang besar terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja agar mencapai hasil yang maksimal.

2.7 Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahap berikutnya ada kebutuhan sosial. Maslow mengatakan kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi terhadap lingkungan. Kebutuhan ini hanya dapat dipengaruhi oleh orang lain diluar diri karyawan itu sendiri.

Maslow dalam Arianto (2021:102) “kebutuhan sosial merupakan kebutuhan dimana seorang individu dapat berinteraksi dengan baik terhadap lingkungan sekitar. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang inilah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk disayangi, dicintai, diterima oleh orang lain, keikutsertaan dalam pergaulan dan berprestasi.

2.8. Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang diidentifikasi dengan persyaratan untuk realisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial dan eksekusi representative, pemeriksaannya yaitu:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan)</p> <p>Sumber: Penelitian Oleh Kurniawan, Murdiati, Subroto Tahun 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.</p>	<p>a.sebuah hasil perhitungan menghasilkan F yang ditentukan sebesar 18,456 dengan nilai besar 0,002, karena nilai besar di bawah 0,05 maka H_0 diakui menghilangkan H_0, sehingga cenderung beralasan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi eksekusi representative.</p>	<p>Variabel (X1) yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p>	<p>Pada Obyek dan tahun penelitiannya berbeda.</p>
2	<p>Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan)</p> <p>Sumber: Penelitian Oleh Kurniawan, Murdiati, Subroto Tahun 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.</p>	<p>a.secara parsial penghargaan (X2), terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji-t yang ternyata nilai t hitung masing-masing (0,422 > 0,05) bila dibandingkan dan nilai variable 0,816</p>	<p>Variabel (X1) yaitu kebutuhan aktualisasi diri, variabel (X2) Penghargaan, variabel Y yaitu Kinerja karyawan</p>	<p>Variabel (X3) yaitu Komitmen kerja, obyek penelitiannya berbeda</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
4.	Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.	Secaraparsial uji t menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-6,550 < 1,987$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$)	Variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Variable (X1) yaitu Reward/ Penghargaan, obyek penelitian berbeda.
5	Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di wilayah Jonggol, Kabupaten Bogor.	Nilai t-hitung (3.558) lebih besar dari t-tabel (1701) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan minimarket di kecamatan jonggol, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.	Variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan	Variabel (X1) yaitu penghargaan, dan obyek penelitian berbeda.

2.9 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

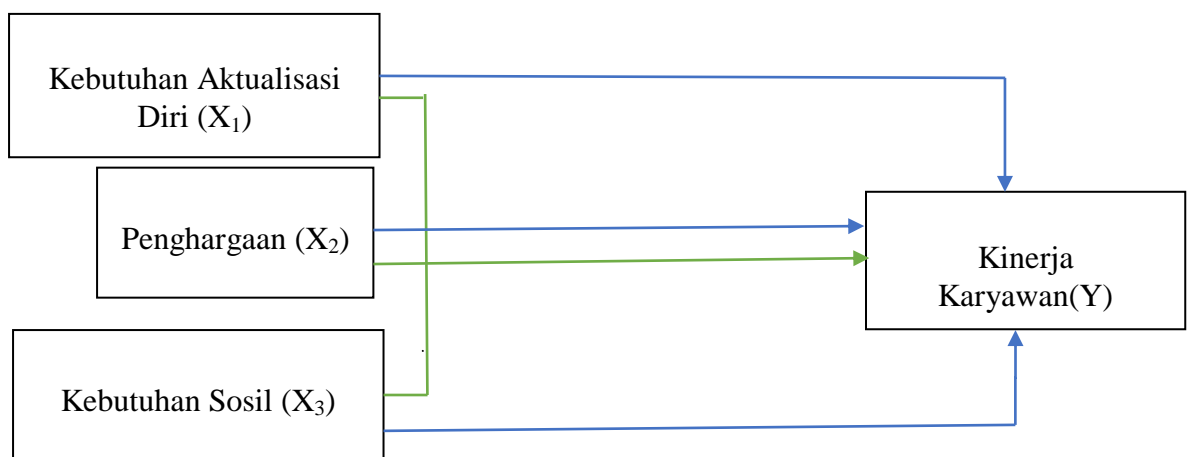
2.9.1 Kerangka Berfikir

Menurut Ema dalam Sugiyono, (2016:60) “Kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual yang memiliki keterkaitan antara

diagram yang satu dengan berbagai aspek yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Kebutuhan aktualisasi diri perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut, dengan memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri pada setiap karyawan yang tepat akan meningkatkan employee performance. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi pemeriksaan yang diarahkan oleh Kurniawan (2019) yang menunjukkan bahwa hadiah mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat kerangka berfikir penelitian pada gambar berikut:



Keterangan:

→ = Secara Simultan

→ = Secara parsial

Gambar 1: Kerangka Berfikir
Sumber: Kajian Teori

2.9.2 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) “Merupakan suatu asumsi atau jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.”

Teori yang dapat diperkenalkan di ulasan ini adalah:

1. Hipotesis Kesatu = Ada pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.
2. Hipotesis Kedua = Ada pengaruh signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.
3. Hipotesis Ketiga = Diduga besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap aktualisasi diri 60%