

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO IV MAKASSAR**

SKRIPSI

OLEH

**ANDI DEWI ARDILLA
105720429513**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO IV MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**ANDI DEWI ARDILLA
105720429513**

22/02/2020

1 ccq
Smb. Alumni

R/0115/MAN/2020
ARD

P'

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk;

Ayahanda dan ibunda tercinta

sebagai tanda hormat dan bukti ananda

buat kakakku, buat adikku tersayang, keluarga, dosen-dosenku

yang telah menjadi orang tua keduaku

Serta sahabat-sahabatku semoga mereka

Selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

MOTTO

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal,

Tetapi bangkit kembali setelah kita jatuh....

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra'd:11)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar**

Nama Mahasiswa : **ANDI DEWI ARDILLA**

NIM : **10572 04295 13**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

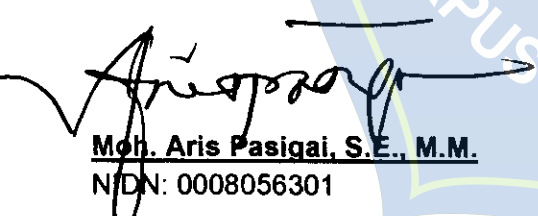
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 14 Februari 2020 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Februari 2020

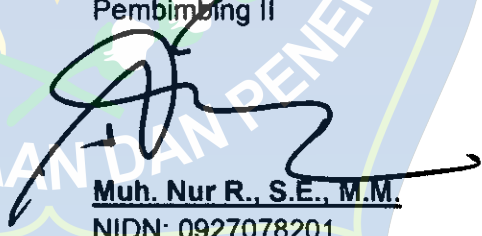
Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

NIDN: 0008056301


Muh. Nur R., S.E., M.M.

NIDN: 0927078201

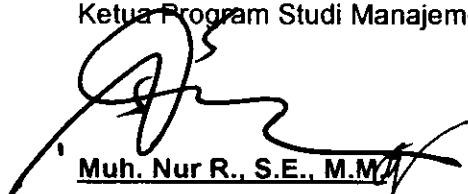
Mengetahui


Ismail Hasbiyong, S.E., M.M.

Ismail Hasbiyong, S.E., M.M.

NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R., S.E., M.M.

NBM: 108 5576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **ANDI DEWI ARDILLA**, NIM: **10572 04295 13**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0006/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 20 Jumadil Akhir 1441 H/ 14 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Jumadil Akhir 1441 H
14 Februari 2020 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Drs. H. Sanusi AM., S.E., M.Si.

2. Muh. Nur R., S.E., M.M.

3. Ismail Rasulong, S.E., M.M.

4. Zalkha Soraya, S.E., M.M.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ANDI DEWI ARDILLA**

Stambuk : 10572 04295 13

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Andi Dewi Ardilla
NIM: 10572 04295 13

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dan dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi UNISMUH Makassar.

Sholawat serta salam semoga tercurah atas Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya, serta semoga semua umatnya senantiasa dapat menjalankan syari'at-syari'atnya, amin.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan penulis, namun berkat rahmat Allah SWT, serta pengarahan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim SE.MM, Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismail Rasulong SE.MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Moh. Aris Pasigai. SE.,MM Selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkandan memberi saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Muh. Nur Rasyid, SE., MM Selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkandan memberi saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen UNISMUH Makassar yang telah mendidik, membina dan mengantarkan penulis untuk menempuh kematangan dalam berfikir dan berperilaku.

6. Ayahanda dan ibunda tercinta serta seluruh keluarga yang dengan penuh keihlasan dan kesungguhan hati memberikan bantuan moral dan spiritual yang tak ternilai harganya.
7. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang telah memberikan bantuannya.

Setelah melalui proses yang panjang dan penuh tantangan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan penulis khususnya.

Semoga Allah senantiasa melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis dan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Makassar, Mei 2018

Penulis

Andi Dewi Ardilla

ABSTRAK

Andi dewi ardilla. Tahun 2018. ***Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Makassar.*** Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan pembimbing II Muh.Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kebutuhan aktualisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui apakah penghargaan kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian historis yaitu metode untuk merekonstruksi informasi kejadian yang terjadi di Pt pelindo IV makassar. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Alat pengumpulan data menggunakan koesioner dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa aktualisasi dan penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja yang mana masing-masing nilai Sig (0.000, $0.002 < 0.05$).

KATA KUNCI : Kebutuhan Aktualisasi Penghargaan, dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether the actualization needs affect employee performance and to determine whether the rewards to employees have an effect on employee performance.

Research method that I use is historical research method that is method to reconstruct information of happened happened at Pt pelindo IV makassar. The method of this research is using regresi linear. Data collection taked by questionnaires and documentation.

Based on the calculation by using SPSS can be see that actualisation and rewards positively affect employee performance at PT. Pelindo IV Makassar wich is Sig (0.000, 0.002 < 0.05).

KEYWORDS: Actualization Needs Awards, and Job Performance



DAFTAR ISI

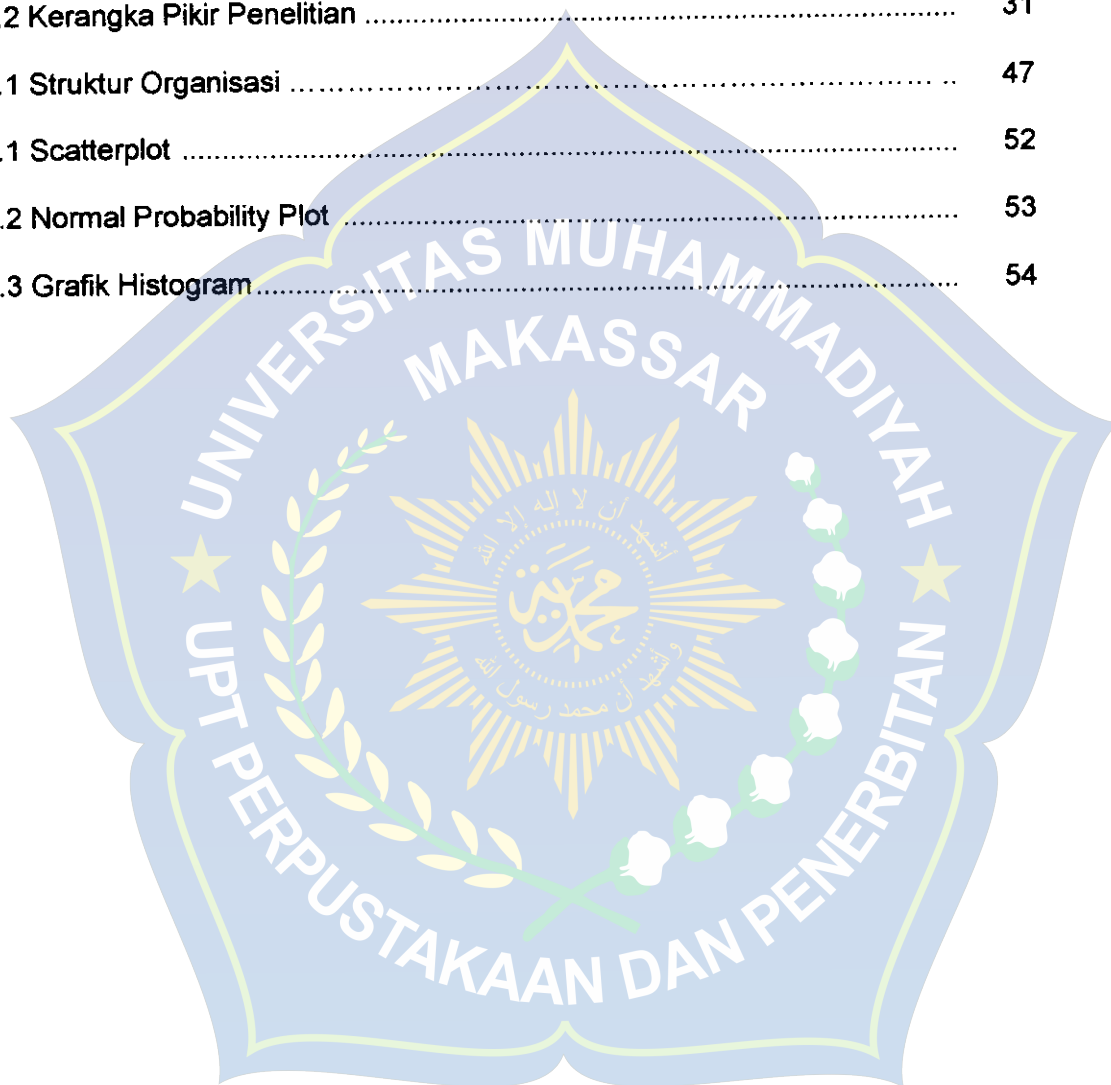
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis	28

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 5.2 Umur Responden	49
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden	49
Tabel 5.4 Lama Bekerja Responden.....	50
Tabel 5.6 Tabel Reliabilitas	50
Tabel 5.7 Uji Multikolinieritas	51
Tabel 5.8 Uji Autokorelasi	52
Tabel 5.9 Uji F.....	55
Tabel 5.10 Uji t.....	56
Tabel 5.11 Model Summary	57
Tabel 5.12 Hasil penelitian	58

DAFTAR GAMBAR

2.1 Piramida Kebutuhan Maslow	17
2.2 Kerangka Pikir Penelitian	31
4.1 Struktur Organisasi	47
5.1 Scatterplot	52
5.2 Normal Probability Plot	53
5.3 Grafik Histogram	54



BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Operasionalisasi Variabel	31
F. Teknik Analisis Data	33
G. Pengujian Hipotesis	33

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Profil Perusahaan	35
B. Sejarah Singkat Perusahaan	36
C. Visi, Misi dan Budaya Perseroan	36
D. Motto Perseroan	38
E. Komitmen Perseroan	39
F. Bidang Usaha	39
G. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi	41
H. Tanggung Jawab Sosial Perseroan	43
I. Media Penyebaran Informasi	43
J. Struktur Organisasi	44

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
B. Analisis Uji Reliabilitas	47
C. Pengujian Asumsi Klasik	48
D. Uji Hipotesis	51

E. Pembahasan Hasil Penelitian 55

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 57

B. Saran 57

DAFTAR PUSTAKA..... 58

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan dan industri, tergantung pada investasi/asset yang dimilikinya. Para pelaku bisnis tersebut berpendapat bahwa investasi (modal) merupakan faktor penentu, karena dapat digunakan untuk mengadakan sarana dan prasarana serta teknologi yang relevan dalam menjalankan bisnis yang menjadi pilihannya.

Disamping itu dapat dipergunakan juga untuk mengupah tenaga kerja yang membantunya. Pendapat itu memang tidak seluruhnya keliru, meskipun segera timbul masalah tentang bagaimana mendapatkan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan prima dan relevan dengan bisnis yang akan dilaksanakan. Pada giliran berikut timbul masalah tentang mempertahankan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang terbaik dan mampu bekerja secara efektif dan efisien yang telah dimiliki, agar tetap bersedia bekerja tanpa menginginkan dan berusaha pindah ke perusahaan lain.

Kondisi seperti diuraikan diatas menunjukkan bahwa sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif SDM yang dimilikinya. Pada Era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Masalah motivasi adalah dorongan utama seorang karyawan, yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *'movere'* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya (Effendim, 1981: hal 23). Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan (Gray: dalam Winardi, 2002: hal 12).

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (Handoko, 1985, hal: 256).

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan

potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan (Maslow: Hariandja, 2002,hal:327).

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002,hal: 317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2004,hal: 514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005,hal: 89).

Suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong

kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Pada giliran berikutnya, hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau

pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, review strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Untuk mengembangkan perusahaan, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dalam memotivasi bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

PT. Pelindo IV Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 dan PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992.

PT. Pelindo IV Makassar ialah perusahaan yang sukses secara financial dan mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman karyawannya seperti upah atau gaji sesuai UMR, pengamanan tinggi dan 24 jam pada kompleks kantor PT. Pelindo IV Makassar, pemberian bonus pada karyawan yang akan lembur melewati jam kerja normal. Pula tidak sulit untuk bersosialisasi antar sesama karyawan, manajer, bagian keamanan(security) di kantor PT. Pelindo IV Makassar. (Narasumber: Bpk. Edi Nursewan, Sekretaris Perusahaan)

Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut maka penulis tertarik meneliti tentang kebutuhan yang lebih tinggi jenjangnya menurut teori hirarki kebutuhan *maslow*, yakni kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap karyawan eksekutif dan para manajer tingkat atas.

Sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam pengelolaan pelabuhan laut, PT. Pelindo IV Makassar sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal itu terelalisasikan melalui sistem penggajian dan penghargaan karyawan dan para manajer eksekutifnya. Hal ini dilakukan sebagai salah satu kebijakan yang dapat mempertahankan loyalitas para pekerja perusahaan, serta meningkatkan produktivitas kerja dan secara individu mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Terbukti dalam sistem penghargaan yang diberikan pihak perusahaan PT. Pelindo IV Makassar, mendukung adanya pemberian bonus-bonus selain gaji pokok. Antara lain: pemberian gaji ke-13, pemberian THR (tunjangan hari raya) dua kali dalam setahun, dan pemberian 'deviden' (pembagian keuntungan perusahaan). Dimana sistem penghargaan tersebut diatas dirasakan oleh semua karyawan dan para eksekutifnya, yaitu dewan direksi beserta direktur utama,

para manajer senior, kepala department, karyawan tetap, sampai kepada bawahan terendah. (Narasumber: Edi Nursewan, Sekretaris Perusahaan)

Adapun fasilitas-fasilitas khusus yang diberikan oleh PT. Pelindo IV Makassar kepada top manajer, yaitu dewan direksi dan direktur utama ialah pemberian mobil pribadi yang biaya BBM-nya ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, pemberian pemakaian rumah dinas (kompleks perumahan PT. Pelindo IV Makassar/Jln Allauddin) lengkap dengan fasilitasnya, disertai dengan pembayaran rekening listrik/air/telepon/internet yang ditanggung oleh perusahaan. Pemberian uang perjalanan dinas dan penginapan di hotel berbintang juga merupakan bagian penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Adapun aktualisasi diri yang diberlakukan untuk para dewan direksi dan direktur utama ialah pemberian wewenang atas perusahaan itu sendiri. Dalam anggaran dasar perusahaan, tugas pokok dari dewan direksi adalah memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.

Dewan direksi adalah pimpinan perusahaan dalam satu kesatuan yang diketuai oleh direktur utama. Setiap anggota direksi, selain direktur utama, memimpin direktorat dan dibantu 3 Senior manajer yang mengkoordinir sub-direktorat.

Produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jika produktivitas seorang karyawan meningkat maka penilaian prestasi kerja karyawan tersebut juga akan meningkat dalam perusahaan tersebut.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menetapkan pemberian motivasi yang tepat. Dengan adanya kebijaksanaan dalam hal pemberian motivasi dalam bentuk aktualisasi diri dan penghargaan, maka diharapkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Dari hal tersebut penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PELINDO IV Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.
2. Apakah pemberian penghargaan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar

C. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu

1. Untuk mengetahui apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Bagi penulis sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta di lapangan.
- b. Bagi peneliti berikutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi pembaca merupakan bahan informasi tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan yang bersangkutan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Memberikan gambaran yang transparan tentang kondisi aktual BUMN bagi pihak internal perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian dan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Demikian pula Nitisemito (1982,hal.10) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dari kedua pendapat yang menguraikan pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, dengan demikian secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manajemen yang mengkhususkan diri pada bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Oleh sebab itu keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

b. Fungsi – fungsi Manajemen SDM

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Husnan (1984,hal.5) adalah sebagai berikut :

Planning (perencanaan) adalah suatu kegiatan yang direncanakan terutama untuk menetapkan suatu kebijaksanaan demi tercapainya hasil yang diinginkan.

- 1) *Organizing* (pengorganisasian) adalah kegiatan penetapan penyusunan perangkat organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit organisasi, menetapkan hubungan antara masing-masing unit tersebut.
- 2) *Actuating* (Penggerakan) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok ingin berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dengan usaha-usaha organisasi.
- 3) *Controlling* (Pengawasan) adalah suatu kegiatan manajer mengusahakan agar pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang diinginkan perusahaan.

Dari fungsi-fungsi yang telah dijelaskan adalah untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi yang mendasar.

2. Pengertian Aktualisasi

Aktualisasi adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya. Aktualisasi merupakan istilah yang telah digunakan dalam berbagai teori psikologi.

Ahli jiwa Abraham Maslow, dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi (*actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya masing-masing. Kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), meliputi kebutuhan pangan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan biologis.

- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), meliputi kebutuhan 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 terhadap persahabatan, berkeluarga, berkelompok, dan interaksi.
- d. Kebutuhan terhadap penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan, dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi (*self actualization*), meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Aktualisasi adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa kanak-kanak. Aktualisasi akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (*adolensi*) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi dari fisiologis ke psikologi.

Jadi prasyarat untuk mencapai aktualisasi adalah memuaskan empat kebutuhan yang berada dalam tingkat yang lebih rendah: 1. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis, 2. kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman 3. kebutuhan-kebutuhan akan memiliki dan cinta 4. kebutuhan-kebutuhan penghargaan. Kebutuhan-kebutuhan ini harus sekurang-kurangnya sebagian dipuaskan dalam urutan ini, sebelum timbul kebutuhan akan aktualisasi.

Kebutuhan aktualisasi di atas nampaknya merupakan suatu kondisi puncak dari perkembangan individu. Pada awalnya maslow menyatakan bahwa orang-orang yang teraktualisasi hanya terdapat pada orang-orang berusia lanjut,

cenderung dipandang sebagai suatu keadaan puncak atau keadaan akhir suatu tujuan jangka panjang, bukan sebagai suatu proses dinamis yang terus-menerus.

Namun Maslow juga menyatakan bahwa orang-orang muda tidak dapat mengaktualisasikan diri sepenuhnya, tetapi memiliki kemungkinan untuk memperlihatkan pertumbuhan baik ke arah aktualisasi.

a. Teori Aktualisasi

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Individu Abraham Maslow (dalam Schultz, 1991), 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. Kebutuhan paling tinggi dalam hirarki kebutuhan individu Abraham Maslow adalah aktualisasi.

(1) Teori Hirarkhi kebutuhan Maslow

(2) Teori Pengharapan

(3) Teori Keadilan

1) Teori kebutuhan oleh maslow dibagi dalam lima tingkatan sebagai berikut :

a) Kebutuhan psikologi (*Psychological Needs*)

Merupakan kebutuhan yang mendasar atau kebutuhan-kebutuhan badaniah meliputi; sandang, papan.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*)

Meliputi; baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan kerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Meliputi; kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan berprestasi.

4) Kebutuhan untuk dihormati (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita meliputi :

- Segi kebendaan, yakni tempat tinggal, tempat berlibur dan penonjolan materi lainnya.
- Segi prestasi, seperti luasnya jangkauan pekerjaan dan penggunaan gelar yang dimiliki.

5) Kebutuhan aktualisasi (*Self Aktualization Needs*)

Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan "Maslow"



b. Teori Pengharapan (*Expectacy Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan yaitu para karyawan menentukan lebih dahulu apa perilaku mereka yang dijelaskan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari perilaku mereka, misalnya seorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka dia akan memotivasi dirinya untuk memenuhi sasaran tersebut.

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Vroom, yang lebih lanjut mengatakan, bahwa keinginan seseorang untuk menghasilkan (berproduksi) sangat tergantung atas tujuan khusus yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu, bila ingin memotivasi seseorang, mereka perlu diberikan pengertian tentang tujuan pribadi, hubungan antara usaha dan tindakan, antara tindakan dan hasil akhirnya antara hasil dan kepuasan karena tercapainya tujuan pribadi.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini diterapkan oleh Hebert Heneman dan Donald P. Schawab, yang mengemukakan bahwa karyawan cenderung membandingkan usaha atau input yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang sama dalam suatu perusahaan.

Jadi pada dasarnya dapat dikatakan bahwa teori ini memandang bagaimana individu dalam suatu unit kerja menilai besarnya imbalan/jasa yang diterima oleh perusahaan.

Dari ketiga teori motivasi yang dijelaskan teori kebutuhan merupakan teori motivasi yang banyak dianut orang, karena teori ini beranggapan bahwa manusia pada hakekatnya adalah memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila pimpinan ini memotivasi bawahannya, harus mengetahui apa kebutuhan-kebutuhan bawahannya agar produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.

B. Motivasi Insentif Para Manajer Eksekutif

Mungkin mudah memikirkan insentif untuk memberikan kepuasan pada karyawan operasional, tetapi bagaimana dengan karyawan eksekutif atau manajer. Memberikan kepuasan pada manajer (middle to upper executive) oleh perusahaan kebanyakan dengan bonus atau insentif karena peran yang dimainkan manajer dalam menetapkan profit margin atau keuntungan perusahaan.

1. *Insentif motivasi jangka pendek.* Biasanya perusahaan memiliki bonus tahunan yang bertujuan untuk memotivasi kinerja dari para manajer dan eksekutif. Defenisinya sendiri adalah bonus tahunan itu merupakan rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer yang dikaitkan dengan profitabilitas perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kadar insentif yang berbeda- beda ada yang 25% dari total gaji tahunan bahkan lebih dari 50% gaji tahunan. Mungkin juga tidak ada bonus tahunan atau ditangguhkan sementara jika perusahaan mengalami kerugian. Ada tiga hal pokok untuk dipertimbangkan yaitu;
 - a. Pemenuhan persyaratan (Eligibility). Kebanyakan diputuskan berdasarkan posisi atau jabatan kunci di dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga berdasarkan jenjang atau level gaji manajer tersebut. Pendekatan paling sederhana ialah dengan hanya menggunakan tingkat gaji sebagai titik

- 2) Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah untuk dikalkulasi oleh karyawan/manajer.
- 3) Tetapkan standar yang efektif. Harus ada peluang 50/50 dalam meraih peluang sukses untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.
- 4) Jaminan standar kerja perusahaan. Nilailah pemotongan-pemotongan yang telah lama menjadi pembalasan keadilan dari rencana insentif.

Jaminan satu tariff pokok per jam. Khususnya untuk personel pabrik, biasanya upah pokok karyawan itu sebaiknya dijamin. Sehingga, mereka akan tahu bahwa apa pun yang terjadi, tetap mendapat upah pokok minimum.

1. Kinerja dan Penilaian Prestasi

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja. Karena dengan prestasi yang maksimal dari para karyawannya, maka keberadaan perusahaan apata dipertahankan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seseorang berprestasi kerja baik atau tidak, perlu diadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ialah evaluasi sistematis terhadap job performance dan potensi untuk pengembangan seorang pekerja. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun

kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut.

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Secara umum kinerja mempunyai arti sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja (performance appraisal) dan evaluasi kinerja (performance evaluation) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama.

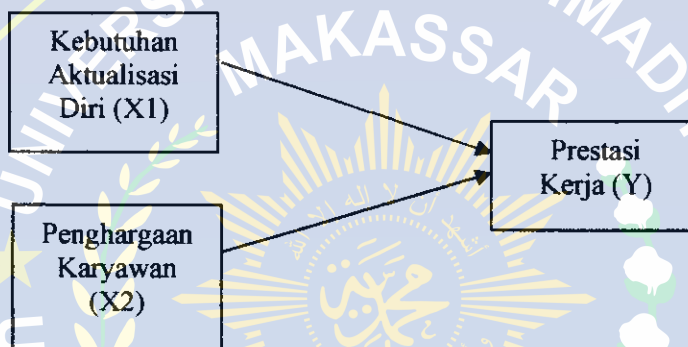
		Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Beban Kerja Prestasi Kerja	(x1) terhadap prestasi kerja (y) dan tidak adanya pengaruh signifikan antara beban kerja (x2) terhadap prestasi kerja (Y) serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi (x1) dan beban kerja (x2) secara bersama sama terhadap prestasi kerja (y).	
3	Mercy	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Makassar. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Penghargaan Prestasi Kerja.	Secara simultan terhadap hubungan yang positif dan signifikan variabel aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar. Dan diketahui bahwa penghargaan merupakan faktor yang paling signifikan memengaruhi prestasi kerja	2012

D. Kerangka Pikir

Perusahaan dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan tertentu, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan adalah faktor tenaga kerja. Dimana untuk mencapai tujuannya tersebut perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai motivasi agar peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dorongan dan rangsangan dari pihak perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah dunia usaha yang kompetitif seperti sekarang ini.

Motivasi dalam diri seorang karyawan timbul karena adanya faktor internal dan eksternal. Motivasi yang di maksud ialah kebutuhan-kebutuhan yang terlaksana. Antara lain kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan kepada karyawan sertatunjangan insentif untuk para eksekutif. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.



Gambar 2.2

(Kerangka pemikiran penelitian pada PT. Pelindo IV Makassar)

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsepsional, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Kebutuhan aktualisasiberpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial dan simultan.
2. Penghargaan untuk karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara parsial dan simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini Kantor PT. Pelindo IV Makassar yang beralamat di Jalan Soekarno No 1 Kota Makassar.

Penelitian ini dilakukan kurang lebih dua bulan, terhitung dari bulan Januari 2018 sampai Februari 2018.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Pelindo IV Makassar yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Pelindo IV Makassar yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. Pelindo IV Makassar.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada pada PT. Pelindo IV Makassar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. *Field Research*, meliputi:

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun & Effendi, 1995: 192). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
- b. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.

2. *Library Research*

Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

3. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan kepala sub-bagian yang berjumlah 36. Karena jumlah populasinya kurang dari 100, maka sampel dari penelitian ini ada seluruh jumlah populasi.

E. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai.

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan symbol <X> dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan symbol <Y>

1. Variabel bebas yang terkait dalam pembahasan ini ialah motivasi kerja berupa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap manajer. Dimana variabel bebas tersebut diduga mempengaruhi variabel terikat.
2. Variabel terikat yang terkait dalam pembahasan ini ialah prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Konsep	Indikator	
Motivasi kerja	Aktualisasi diri (X1)	Kebutuhan aktualisasi manajer yang dapat berpengaruh terhadap kebijakan dan pengelolaan perusahaan.	-Wewenang yang luas -Jabatan yang tinggi -Pendidikan akademik yang tinggi	Skala Likert
	Penghargaan (X2)	Suatu rasa terima kasih perusahaan terhadap usaha karyawan atau manajer yang mampu melampaui standar pekerjaannya.	-Gaji yang tinggi -Pemberian deviden perusahaan -Pemberian fasilitas extra dan terbaik	Skala Likert
Prestasi kerja	Prestasi kerja (Y)	Jika tercapainya target perusahaan yang diemban oleh karyawan. Dapat berupa besarnya profit yang dihasilkan atau tingkat penyelesaian dan keberhasilan suatu proyek yang dijalankan.	-Keberhasilan karyawan mencapai tujuannya -Tujuan perusahaan melebihi target yang diinginkan	Skala Likert

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval, dimana menurut Effendi dalam Singarimbun (1995) cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "ragu-ragu", "setuju", dan "sangat setuju". Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5. Skala Likert dapat dikategorikan sebagai skala interval.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$. Sehingga rumus umum dari regresi berganda yaitu :

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

Dimana : Y = Prestasi kerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Aktualisasi diri

X_2 = Penghargaan

e = Standar error

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada

tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi 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 serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas 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% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

2. Uji T (Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Profil Perusahaan

PT. Pelindo IV Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 dan PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992.

PT. Pelindo IV Makassar memiliki modal dasar sebesar Rp 1.400.000.000.000.- dan modal disetor sebesar Rp 350.625.000.000,- . PT Pelindo IV Makassar juga memiliki jaringan kantor sebanyak 19 kantor cabang, 3 unit pelayanan kepelabuhan (UPk), 1 terminal peti kemas dan 5 kawasan. Kantor pusat PT. Pelindo IV Makassar terletak di Jl. Soekarno no.1 Makassar Sulsel (90173). Kantor perwakilan terletak di gedung wisma antara Lt.7, suite 701B Jl. Medan Merdeka Selatan no.17 Jakarta Pusat.

B. Sejarah Singkat Perusahaan

Pendirian PT. Pelabuhan Indonesia IV tidak terlepas dengan sejarah mengenai kebijakan system pengelolaan pelabuhan laut di Indonesia. Sebelum tahun 1983 pengelolaan pelabuhan laut yang diusahakan dilaksanakan oleh 8 (delapan) Badan Usaha berbentuk Perusahaan Negara yaitu PN. Pelabuhan I-VIII.

Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 dan PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992.

C. Visi, Misi dan Budaya Perseroan

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar internasional yang mandiri, sehat dan menjamin kesinambungan sistem transportasi nasional.

2. Misi

- a. Mengembangkan usaha yang dapat memberikan keuntungan optimal bagi pemegang saham;
- b. Mendorong percepatan pengembangan wilayah Pelindo IV;
- c. Memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif yang layak.
- d. Mengembangkan kompetensi, komitmen dan meningkatkan kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

3. Nilai Perusahaan

- a. Profesionalisme
- b. Kerjasama Tim
- c. Kreativitas
- d. Kejujuran
- e. Integritas
- f. Inovatif
- g. Keterbukaan

4. Budaya Perseroan

Budaya perseroan adalah tata nilai yang dipahami dan diterapkan oleh seluruh Insan Perseroan PT. Pelindo IV (Persero) dalam menjalankan tugas dan profesinya serta interaksi keseharian.

Perseroan mempunyai keyakinan, sebagai Perseroan yang memberikan pelayanan jasa kepelabuhanan, akan berusaha menjaga kualitas pelayanan dan perlu senantiasa mengembangkan sikap mental, perilaku, serta pola pikir yang inovatif dan kreatif sesuai dengan budaya Perseroan.

Nilai-nilai dan Budaya Perseroan PT. PELINDO IV (Persero) yaitu :

- a. Sejarah
- b. Adat Budaya
- c. Profesionalisme
- d. Lingkungan Hidup
- e. Kerjasama
- f. Kebersamaan
- g. Kejujuran
- h. Keterbukaan
- i. Disiplin
- j. Dedikasi
- k. Ikhlas dan Kreatif

D. Motto Perseroan

Dalam melekatkan Visi, Misi dan Budaya Perseroan kepada perilaku seluruh Insan Pelindo IV, Perseroan menetapkan motto PT. PELINDO IV (Persero) sebagai berikut :

“PROMOTE EASTERN INDONESIA”

Sebagai Badan Usaha Pelabuhan yang seluruh wilayah kerjanya berada di wilayah timur Indonesia, atau Kawasan Timur Indonesia (KTI), maka PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) merasa bertanggung jawab untuk terlibat dalam upaya pengembangan KTI khususnya di sector perhubungan laut yaitu jasa kepelabuhanan, mengingat wilayah timur Indonesia masih jauh tertinggal dari wilayah barat, terutama bidang perekonomian.

Dengan keberadaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) di wilayah ini, maka perusahaan harus dapat mendorong (Promote) percepatan pertumbuhan

ekonomi wilayah timur (Eastern Indonesia) agar menjadi lebih baik, minimal sama dan setara dengan wilayah barat Indonesia.

E. Komitmen Perusahaan

1. Kepada Pemilik

Memupuk pendapatan yang dapat memberikan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham dan memberikan kontribusi keuangan kepada Negara.

2. Kepada Pelanggan

Memberikan layanan berkualitas terbaik dan optimal kepada pengguna jasa dengan tarif kompetitif.

3. Kepada Pemerintah Daerah, Masyarakat & Lingkungan

Pengembangan usaha melalui sinergi dengan pemerintah daerah, mitra kerja dan masyarakat sekitar guna mendukung peningkatan ekonomi dan kesejahteraan wilayah.

4. Kepada Pegawai

Sebagai wahana untuk pengabdian dan pengembangan karir bagi pelaku perusahaan (karyawan) dengan memberikan imbalan jasa yang layak.

F. Bidang Usaha

1. Pelayanan Kapal

- a) Jasa labuh
- b) Jasa pandu
- c) Jasa tambat
- d) Jasa tunda
- e) Jasa air kapal

2. Pelayanan Barang

- a) Bongkar muat

- b) Tenaga kerja bongkar muat
- c) Pemanfaatan gudang
- d) Lapangan penumpukan
- e) Dermaga
- f) Pemadam kebakaran

3. Pelayanan Penumpang

- a) Embarkasi dan Debarkasi Penumpang
- b) Retribusi dan pas pelabuhan
- c) Terminal penumpang

4. Pelayanan Alat

- a) Gantry crane
- b) Transtainer
- c) Mobile crane
- d) Reach stacker
- e) Top loader
- f) Forklift
- g) Chassis
- h) Head truck

5. Pelayanan Terminal Petikemas

- a) Terminal petikemas
- b) Terminal konvensional

6. Lain-lain

- a) Kerjasama usaha
- b) Kerjasama operasi
- c) Penyewaan gedung, bangunan, tanah, bunker BBM, dan lain-lain

G. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

1. Direksi

Dalam Anggaran Dasar Perusahaan, tugas pokok dari Dewan Direksi adalah :

1. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan. Dewan Direksi adalah pimpinan perusahaan dalam satu kesatuan yang diketuai oleh Direktur utama. Setiap anggota direksi, selain Direktur Utama, memimpin direktorat dan dibantu 3 Senior Manager yang mengkoordinir Sub Direktorat.

1) Direktorat Pemasaran dan Pengembangan Usaha

Mempunyai tugas pokok menyiapkan dan melakukan pembinaan serta menyelenggarakan program pemasaran, merancang dan melaksanakan serta mengendalikan kegiatan pembangunan dan investasi, menetapkan, mengendalikan dan melaporkan pembinaan kegiatan kerja manajemen risiko serta menyiapkan rencana penerapan system manajemen mutu sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

2) Direktorat Keuangan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan dan melakukan pembinaan di bidang pengelolaan keuangan Perseroan meliputi Akuntansi Manajemen, perbendaharaan serta kemitraan dan bina lingkungan, dan akuntansi keuangan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

3) Direktorat Personalia dan Umum

Mempunyai tugas pokok menyiapkan dan melakukan pembinaan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, administrasi SDM dan

organisasi, kesejahteraan, olahraga dan kesenian, hukum, kerumahtanggaan dan perlengkapan kantor sesuai kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

4) Direktorat Operasi

Mempunyai tugas pokok menyusun perencanaan dan pengendalian program-program pelayanan jasa kepelabuhanan serta merancang, menyelenggarakan, dan mengendalikan program pemeliharaan bangunan dan peralatan pelabuhan.

2. Sekretaris Perusahaan

Sekretaris Perusahaan melakukan hubungan dengan instansi atau lembaga eksternal dalam rangka koordinasi, komunikasi dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan ruang lingkup tugasnya.

3. Satuan Pengawasan Intern

Satuan Pengawas Intern bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan membantu tugas Direktur Utama dan Komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan untuk mewujudkan perusahaan yang sehat, berkembang secara wajar dan dapat menunjang perekonomian nasional. Satuan Pengawas Intern dipimpin oleh Kepala Satuan Pengawas Intern.

4. Biro Hukum

Biro hukum mempunyai fungsi penyiapan, pembinaan dan penyelenggaraan aspek hukum yang meliputi peraturan dan perikatan perusahaan serta penelaahan dan penanganan masalah hukum.

Kepala Biro Hukum dibantu oleh 2 (dua) Asisten Kepala Biro Hukum sebagai berikut:

- a. Asisten Kepala Biro Hukum Bidang Peraturan dan Perikatan Perusahaan

- b. Asisten Kepala Biro Hukum Bidang Penelaahan Hukum dan Penanganan Perkara.

H. Tanggung Jawab Sosial Perseroan

Sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masyarakat di lingkungan perusahaan dan pemberdayaan terhadap usaha kecil, perusahaan secara konsisten menjalankan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan dalam bentuk pemberian bantuan kepada Usaha Kecil dan Koperasi (UKM) dan bantuan social sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pemberian bantuan modal usaha kepada Usaha Kecil dan Koperasi dibarengi dengan penelitian dan evaluasi terhadap kelayakan usaha sehingga diharapkan bantuan yang diberikan sesuai dengan sasaran.

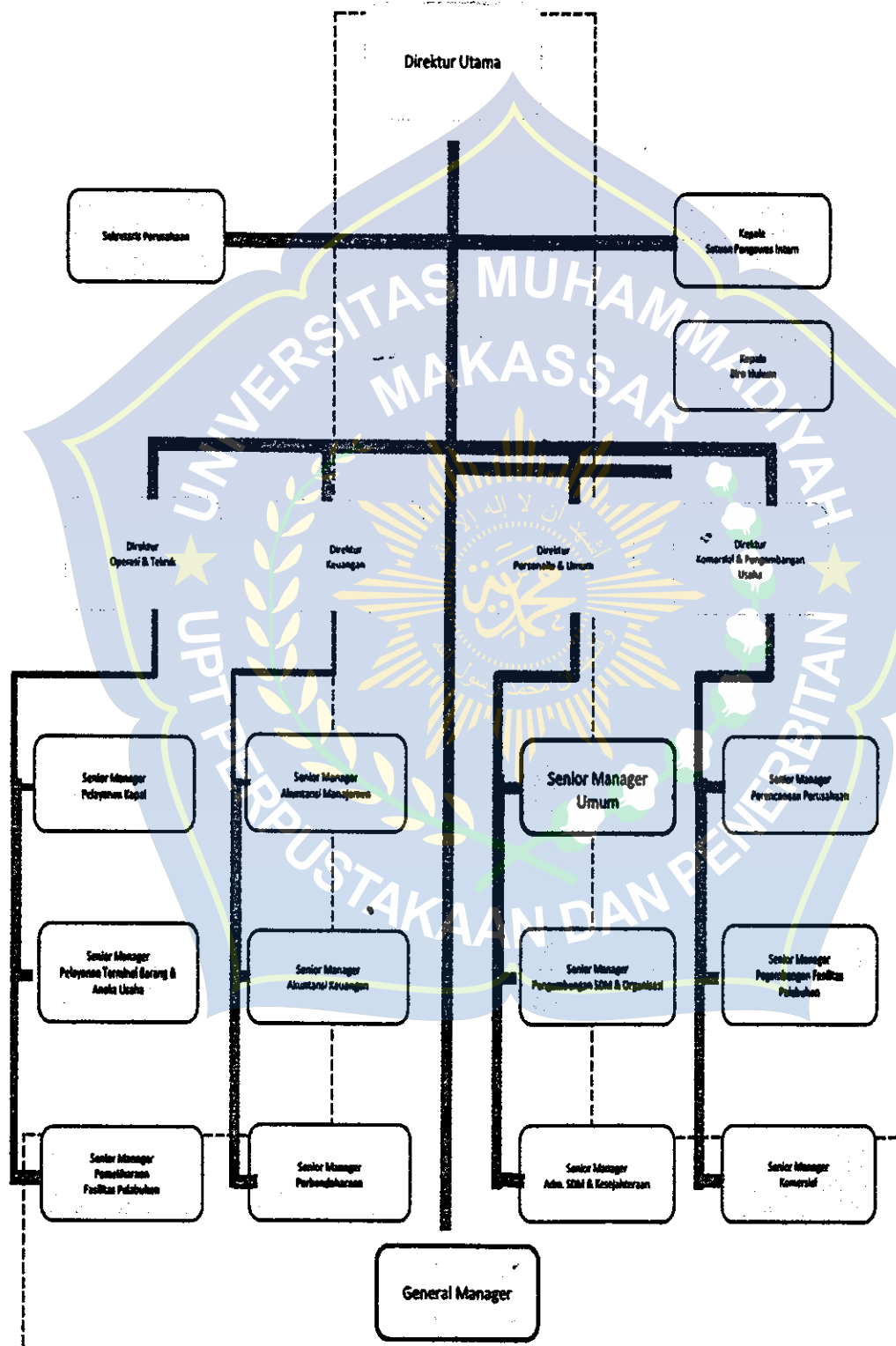
Selain itu kepedulian terhadap masyarakat sekitar diberikan dalam bentuk hibah terhadap bencana alam, pendidikan, kesehatan, pengembangan sarana umum dan sarana ibadah.

I. Media Penyebaran Informasi

Untuk memperoleh informasi mengenai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero), kalangan internal maupun eksternal perusahaan dapat memperolehnya melalui media-media penyebaran informasi sebagai sarana promosi perusahaan, antara lain:

- a. Majalah Pelabuhan 4
- b. Website perusahaan (www.pelabuhan4.co.id)
- c. Laporan tahunan
- d. Company Profile
- e. Shipping Guide

J. Struktur Organisasi



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV Makassar sebanyak 36 orang terpilih berdasarkan populasinya. Terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu ; jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh laki-laki sebanyak 21 orang atau 58,33% dan perempuan sebanyak 15 atau 41,67%. Secara jelas dapat dilihat pada table 5.1 berikut :

Table 5.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	58,33
Perempuan	15	41,67
	36	100

Sumber : data primer yang diolah 2017

b. Umur

Jumlah responden berdasarkan umur didominasi oleh responden kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 24 atau 66,67%, disusul responden kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 8 atau 22,22%, kemudian kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 3 atau 8,33%, dan terakhir kelompok umur >50 tahun sebanyak 1 atau 2,78%. Secara jelas dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2
Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	24	66,67
31-40	8	22,22
41-50	3	8,33
>50	1	2,78
	36	100

Sumber : data primer yang diolah. 2017

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini, yaitu ; D3/Sederajat sebanyak 10 atau 27,78%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 atau 69,44%, tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 atau 2,78%. Secara jelas dapat di lihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden

PENDIDIKAN		
D3	10	27,78%
S1	25	69,44%
S2	1	2,78%

Sumber : data primer yang diolah. 2017

d. Lama Bekerja

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja pada perusahaan didominasi oleh responden kelompok 1-5 tahun sebanyak 27 atau 75,00%, disusul responden kelompok 6-10 tahun sebanyak 5 atau 13,89%, kemudian responden kelompok 11-15 tahun sebanyak 2 atau 5,56%, yang terakhir

kelompok responden 26-30 tahun dan 31-35 tahun masing-masing sebanyak 1 atau masing-masing sebesar 2,78%.

Tabel 5.4
Lama Bekerja Responden

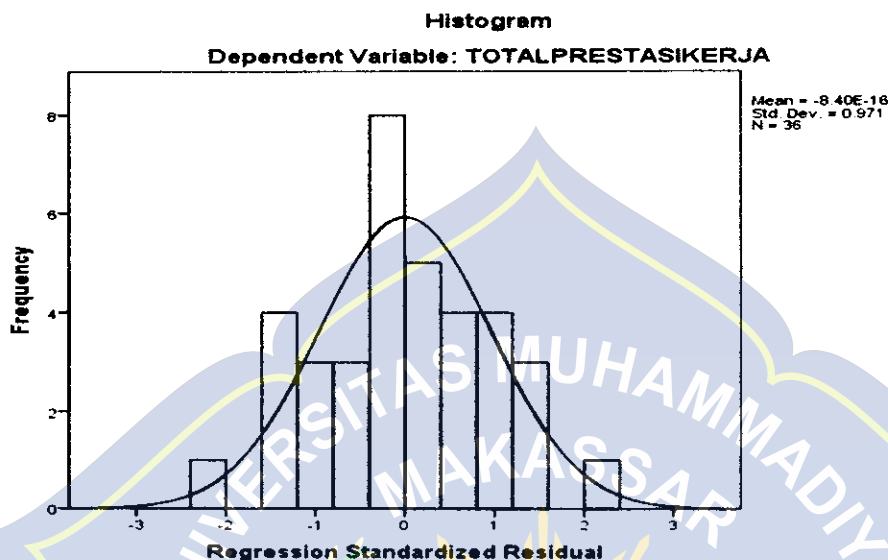
LAMA BEKERJA		
1 - 5 tahun	27	75,00%
6 - 10 tahun	5	13,89%
11 - 15 tahun	2	5,56%
16 - 20 tahun	0	0,00%
21 - 25 tahun	0	0,00%
26 - 30 tahun	1	2,78%
31 - 35 tahun	1	2,78%

Sumber : data primer yang diolah. 2017

B. Analisis Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Suryoto: 2009) butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Di dalam penelitian ini digunakan pengukuran dengan metode *one shot*, dimana pengukuran keandalan butir pertanyaan dilakukan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS menggunakan fasilitas *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* jika lebih besar diatas 0.6.

Gambar 5.7



Dari gambar 5.6 di atas dapat dilihat pada normal *probability plot* bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal. Sedangkan pada grafik Histogram, didapatkan garis kurva yang normal yang juga menunjukkan data yang diteliti di atas berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem *multikolinearitas*.

Tabel 5.7
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTAL AKTUALISASI	.888	1.127
TOTAL PENGHARGAAN	.888	1.127

Sumber : Data Diolah

Hasil pengamatan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa terlihat pola yang menyebar dibawah dan diatas angka nol sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

D. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variable independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable dependen.

Tabel 5. 9 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.395	2	72.198	23.688	.000 ^a
	Residual	100.577	33	3.048		
	Total	244.972	35			

- Predictors: (Constant), X2, X1
- Dependent Variable: Y

Dari hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil F hitung sebesar 23.688 dengan sig sebesar 0.000. Dengan demikian maka kedua variable secara simultan berpengaruh signifikan sebab nilai Sig. $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Aktualisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja.

Sedangkan untuk variabel Penghargaan (X_2) dengan T hitung sebesar 3.364 dan P -value sebesar 0.002 dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y pada level 95% ($\alpha=5\%$) dan *degree of freedom* ($d.f.=35$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian bahwa bila P -value lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Penghargaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variable bebas dalam menerangkan variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk empat variable bebas ditentukan dengan R Square, adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 5.11 Perhitungan determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.565	1.746

- Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.768 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 58.9%, ini berarti setiap perubahan prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel

adalah sebesar 58.9% dan sisanya 41.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dan variable dependen. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel koefisien output SPSS terhadap kedua variable independent yaitu aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.12 Hasil Penelitian Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.332	3.292		2.227	.033
X1	.666	.147	.536	4.529	.000
X2	.444	.132	.398	3.364	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

Tabel di atas merupakan hasil perhitungan SPSS dengan menggunakan metode *enter*, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 7.332 + 0.666X1 + 0.444X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel berkorelasi positif terhadap prestasi kerja. Alpha dari regresi di atas adalah sebesar 7.332, ini berarti bila kesemua variabel konstan (tidak berubah) maka Y akan konstan

sebesar 7.332. Sedangkan Beta variabel X1 sebesar 0.666 dimana setiap perubahan sebesar 1 unit pada aktualisasi akan menambah prestasi kerja sebesar 0.666. Beta variabel X2 sebesar 0.444 dimana setiap perubahan sebesar 1 unit pada penghargaan akan menambah prestasi kerja sebesar 0.444. Arah hubungan kedua variable X tersebut adalah posited (+), artinya terjadi hubungan positif antara variable aktualisasi dan penghargaan dengan prestasi kerja karena semakin tinggi aktualisasi dan penghargaan pegawai maka prestasi kerjanya akan semakin meningkat.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa aktualisasi dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara aktualisasi dan penghargaan dengan prestasi kerja sesuai dengan yang diungkapkan dalam teori aktualisasi, bahwa Aktualisasi adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Begitupun dengan teori penghargaan, bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan yaitu para karyawan menentukan lebih dahulu apa perilaku mereka yang dijelaskan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari perilaku mereka, misalnya seorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka dia akan memotivasi dirinya untuk memenuhi sasaran tersebut.

Berdasarkan hasil regresi ditemukan bahwa aktualisasi dan penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai yang terjadi di Pt. Pelindo IV Makassar. Setiap kenaikan 1% aktualisasi maupun penghargaan akan meningkatkan masing-masing 0.666 dan 0.444 prestasi kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Jumaldi (2011) yang menemukan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Melalui pengujian koefisien korelasi (R) di peroleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Ep Region sumatera. Begitupun dengan penelian Andhani (2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi (x1) terhadap prestasi kerja (y) dan tidak adanya pengaruh signifikan antara beban kerja (x2) terhadap prestasi kerja (Y) serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi (x1) dan beban kerja (x2) secara bersama sama terhadap prestasi kerja (y).



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Aktualisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja dimana nilai Sig lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja dimana nilai Sig lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Aktualisasi dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja, Sehingga hipotesis terbukti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Peningkatan program aktualisasi diri mendapatkan perhatian secara intensif, dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kebutuhan aktualisasi diri dapat menunjang penilaian prestasi karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.
2. Pihak manajemen hendaknya memaksimalkan sistem penghargaan karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi. 1998. *Proses Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Effendi. 1981. *Teori Motivasi*. Penerbit Fes Comap, Jakarta.
- Flippo Edwin B. 1998. *Personal Manajemen*. Edisi Keenam, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gary Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Edisi Kesepuluh, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gibson, James L. 1984. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Djoban Wahidi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husnan Suad, 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang. M, 1981. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Natsir, 1993. *Manajemen Organisasi*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi Hadari. 2008. *Perencanaan SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 1982. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga Penerbit Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo Soukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Proctor, 1987. *Organisasi Perusahaan*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rachmaway Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ruski. 1989. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Prof. DR. Veithzal Rivai MBA. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Murai Kencana. Jakarta 2004.

LAMPIRAN



KUESIONER (ANGKET)

“ Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PELINDO IV Makassar “

Identitas Pengisi Angket :

Usia : ☐ 20 – 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ Diatas 50

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Unit Kerja :

Pendidikan :

Petunjuk pengisian :

Mohon ketersediaan memberi tanda ceklis () pada kolom yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu. Kode jawaban sebagai berikut :

1. STS : Sangat Tidak setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

A. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Menurut anda apakah tanggung jawab sangat penting bagi perusahaan ?					
2	Apakah anda bertanggung jawab dalam pekerjaan anda ?					
3	Saya merasa kepercayaan sangat diperlukan dalam pekerjaan					
4	Modal terbesar dalam suatu pekerjaan adalah kepercayaan					
5	Atasan selalu mempertimbangkan semua pendapat yang kami ajukan					
6	Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan					

B. Penghargaan Karyawan (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sebanding dengan gaji saya					
2	Adanya tunjangan dan bonus bagi semua karyawan					
3	Setiap karyawan yang berprestasi bagi perusahaan diberikan kenaikan jabatan					
4	Peningkatan kinerja jika dilakukan promosi jabatan pada karyawan					
5	Pengawasan dilakukan agar mencegah karyawan melakukan kecurangan					
6	Semua karyawan harus diawasi tanpa terkecuali					

C. Prestasi Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Saya merasa selalu datang kantor tepat pada waktunya dan pulang tepat waktu juga					
3	Karyawan diharuskan menguasai pekerjaan yang telah ditentukan					
4	Pengetahuan dan penguasaan materi mempengaruhi kualitas kinerja					
5	Menjalin hubungan yang baik sesama karyawan sangatlah penting					
6	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja					

“Sekian dan terimakasih atas waktu dan jawaban yang bapak / ibu berikan”

JENIS KELAMIN		
LAKI LAKI	21	58.33%
PEREMPUAN	15	41.67%

PENDIDIKAN		
D3	10	27.78%
S1	25	69.44%
S2	1	2.78%

USIA		
20 - 30	24	66.67%
31 - 40	8	22.22%
41 - 50	3	8.33%
> 50	1	2.78%

LAMA BEKERJA		
1 - 5 tahun	27	75.00%
6 - 10 tahun	5	13.89%
11 - 15 tahun	2	5.56%
16 - 20 tahun	0	0.00%
21 - 25 tahun	0	0.00%
26 - 30 tahun	1	2.78%
31 - 35 tahun	1	2.78%



	NO	NAMA	USIA	PENDIDI KAN	JENIS KELAMIN	LAMA BEKERJA	
Qty							
1	1	VA	29 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	2	R7	24 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	3	GADIS	22 tahun	S1	Perempuan	1	tahun
1	4	ANDIKA	29 tahun	S1	Laki Laki	3,5	tahun
1	5	'AINAL WISUDA	28 tahun	S1	Laki Laki	4	tahun
1	6	KO	28 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	7	AR	29 tahun	S1	Perempuan	3	tahun
1	8	MUNDAR	35 tahun	S1	Laki Laki	8	tahun
1	9	MARIO VANI	33 tahun	D3	Laki Laki	10	tahun
1	10	MRN	52 tahun	S2	Perempuan	35	tahun
1	11	H	28 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	12	MANIZ	33 tahun	D3	Perempuan	10	tahun
1	13	F	27 tahun	S1	Perempuan	3,5	tahun
1	14	FA	24 tahun	D3	Perempuan	1	tahun
1	15	JN	25 tahun	D3	Laki Laki	1	tahun
1	16	JS	26 tahun	S1	Perempuan	1	tahun
1	17	A	30 tahun	S1	Perempuan	4	tahun
1	18	B	27 tahun	S1	Laki Laki	4	tahun
1	19	NF	23 tahun	D3	Perempuan	1	tahun
1	20	REFI	23 tahun	D3	Perempuan	1	tahun
1	21	IS	32 tahun	D3	Perempuan	4	tahun
1	22	AR	43 tahun	S1	Laki Laki	14	tahun
1	23	HR	28 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	24	AR	32 tahun	S1	Laki Laki	4	tahun
1	25	NN	25 tahun	D3	Perempuan	4	tahun
1	26	DF	29 tahun	S1	Perempuan	2	tahun
1	27	BR	29 tahun	S1	Laki Laki	3	tahun
1	28	TS	33 tahun	S1	Laki Laki	5	tahun
1	29	OY	27 tahun	D3	Laki Laki	2	tahun
1	30	BM	49 tahun	S1	Laki Laki	29	tahun
1	31	SD	43 tahun	S1	Laki Laki	11	tahun
1	32	ALI	28 tahun	D3	Laki Laki	8	tahun
1	33	NN	26 tahun	S1	Laki Laki	1	tahun
1	34	IF	29 tahun	S1	Laki Laki	4	tahun
1	35	AM	37 tahun	S1	Perempuan	6,5	tahun
1	36	NN	31 tahun	S1	Perempuan	4	tahun

Pengaruh kebutuhan

No. Responden	AKTUALISASI				TOTAL	PENGHARGAAN						TOTAL	PRESTASI KERJA						TOTAL
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	16	5	4	3	4	5	5	26	5	5	4	5	4	5	32
2	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	4	4	30
3	4	3	4	3	14	5	5	3	5	4	5	27	4	4	5	4	4	5	29
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	4	21	4	4	5	4	4	3	28
6	4	3	5	3	15	5	4	4	4	5	5	26	4	4	5	5	4	4	30
7	4	3	4	3	14	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	27
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	29
9	4	3	4	4	15	4	4	3	4	1	4	23	4	4	4	4	3	4	27
10	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	5	4	30
11	4	3	4	4	15	5	5	3	3	3	4	22	4	4	3	4	4	3	25
12	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	28
13	2	3	3	4	12	4	5	3	4	3	4	23	4	4	5	4	3	4	28
14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	26
15	1	3	3	4	10	5	5	3	5	5	3	26	3	4	4	5	2	2	25
16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	2	5	24	4	4	5	4	4	4	28
17	4	5	4	4	17	4	5	4	4	2	5	24	3	4	4	4	4	3	27
18	5	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	29
19	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	28
21	4	3	4	3	14	4	5	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	26
22	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	5	25	5	4	5	5	4	5	33
23	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	30
24	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	5	4	31
25	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	3	26	5	5	4	4	4	4	31
26	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	4	4	31
27	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	32
28	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	4	30	5	4	4	5	4	5	35
29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	35
30	4	3	4	4	15	4	5	3	4	3	4	23	4	3	4	4	3	3	24
31	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	20	5	4	4	3	4	3	26
32	3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	3	14	3	4	4	4	2	5	22	4	5	5	4	4	4	30
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	30
35	3	2	3	3	11	4	5	4	4	5	4	26	5	4	3	3	4	3	25
36	4	4	4	4	16	4	3	4	4	5	4	24	3	4	3	4	5	3	26



PELINDO 4

Lokomotif Indonesia Timur

an : 1 (satu) lembar

: Ijin Penelitian

Kepada

Universitas muhammadiyah Makasar

Di-

Alaudin Makassar

alamu Alaikum Wr.Wb.

an hormat disampaikan bahwa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang tersebut
nya di bawah ini :

Nama : ANDI DEWI ARDILLA
NIM : 105720429513
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS/ MANAGEMEN
Alamar : JL. BORONG RAYA

melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Sarjana. Adapun judul Skripsi yakni :

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP HASIL KERJA
KARYAWAN PADA PT PELINDO MAKASAR"**

ian penyampaian kami sekian dan terima kasih.

alamualikum Wr.Wb



PELINDO 4
Lokomotif Indonesia Timur

Atas nama

PT.Pelindo IV Makasar,-

BIOGRAFI PENULIS



ANDI DEWI ARDILLA, Panggilan A.Dilla Lahir di Desa Kamirie Kecamatan Watang Puluh Kabupaten Sidrap pada tanggal 07 Juni 1994. dari pasangan suami istri Bapak A. Parenrengi dan Ibunda A. Sami Penulis merupakan anak Bungsu dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang Tinggal di Jalan Tamangapa Raya II Perumahan Surya Asri Blok A/1. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal SDN 2 Lainungan (lulus pada tahun 2007). Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Watang Puluh Kabupaten Sidrap (lulus pada tahun 2010). Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Pangsid Kabupaten Sidrap (lulus pada tahun 2013). Kemudian pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang insya Allah tahun ini mengantarkan penulis mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1). Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.