

## **PENGHARGAAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang)**

**Chi Chi Sintia Purba & Tri Wahyono**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta  
Email : sintiachichi@gmail.com dan triwahyono338@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The research aims to examine and analyze Fulfillment and Self Actualization Needs and esteem needs and its impact on Employee's Performance. Objects in this study were employees of PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang. This research was conducted on 74 respondents. The approach that is used in this research is Structural Equation Model (SEM) with the analysis tool Smart-PLS.*

*Results shows that self-actualization provides a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang. Then the awards also provide a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang.*

*Keywords : self-actualization, awards, performance, Structural Equation Model (SEM), Partial Least Square (PLS)*

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Penelitian ini dilakukan terhadap 74 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Kemudian penghargaan juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Kata kunci : aktualisasi diri, penghargaan, kinerja, *Structural Equation Model (SEM)*, *Partial Least Square (PLS)*

## **1. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Setiap perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan perilaku sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan, salah satu strateginya adalah berusaha mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan kinerja tinggi dapat bekerja dengan baik dan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang kearah satu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah dan mempertahankan perilaku, oleh karena itu motivasi yang ada pada manusia berbeda-beda antara satu dengan yang lain akan berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua menjadi utama. Jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat ketiga menjadi yang utama dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Menurut Maslow ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan pengakuan serta prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Ketika seseorang telah tercukupi kebutuhan akan penghargaan, maka akan timbul kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tertinggi, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai kinerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang disebut dengan PLN DISJAYA merupakan salah satu unit Distribusi dari PT PLN (Persero) dengan kegiatan bisnisnya mendistribusikan tenaga listrik ke pelanggan yang meliputi wilayah operasi: Jakarta, Tangerang, sebagian Bekasi, sebagian Depok dan sebagian Bogor. PLN DISJAYA mempunyai 24 unit pelaksana yang terdiri dari 20 unit Area, 3 unit Area Pelayanan Prima dan 1 unit Area Pengatur Distribusi dengan wilayah usaha seluas 2.072 km<sup>2</sup>. Usaha pendistribusian tenaga listrik untuk kepentingan umum, meliputi pembangunan dan pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan instalasi distribusi tenaga listrik.

Masalah sumber daya manusia yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Disjaya berkaitan dengan pelatihan dan pendidikan yang membuat para karyawan sulit untuk bisa

mengkualisasikan dirinya didalam perusahaan. Pada tahun 2012, PT. PLN (Persero) membuat sebuah Corporate University sebagai sarana untuk melakukan pelatihan dan pendidikan kepada para karyawannya. Pada tahun 2013, Pemilihan kegiatan pelatihan masih dilakukan secara manual dan dipilih sendiri oleh para pegawainya. Namun pada tahun 2014, sudah berkembang menjadi sebuah sistem namun materi pelatihan masih dipilih sendiri oleh para karyawan. Karena kegiatan pelatihan dipilih sendiri oleh para karyawannya maka mereka memilih kegiatan pelatihan tanpa mengaitkan dengan materi pelatihan yang mereka butuhkan bahkan mereka memilih kegiatan pelatihan yang tidak sesuai dengan jabatan/posisi yang mereka duduki. Setelah dievaluasi, ternyata terjadi kesenjangan antara jabatan dan pelatihan yang tidak sesuai sehingga membuat para karyawan tidak berkompeten. Maka dari itu, saat ini banyak para pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu namun mereka tidak mempunyai kompetensi kinerja yang sesuai dengan posisi/jabatan yang mereka duduki sekarang sehingga membuat mereka sulit untuk mengembangkan potensi dan kemampuan mereka dalam perusahaan maupun pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan cukup banyaknya target kinerja yang tidak tercapai.

Penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Pesero) menggunakan SIM-KP (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). Penilaian kinerja dilakukan tiap 6 bulan sekali atau persemester. Para pegawai telah ditetapkan *KPI (Key Performance Indicator)* didalam penilaian. Penilaian dilakukan secara objektif berdasarkan sasaran dan standar kinerja yang telah ditetapkan, pembobotan sasaran kerja individu, laporan berkala, konseling, serta catatan-catatan yang dibuat oleh penilai. Ada dua aspek yang dinilai yaitu:

1. Sasaran individu, yaitu suatu pernyataan tentang apa yang diharapkan dicapai oleh pegawai yang penetapannya dilakukan secara bersama antara pegawai dengan atasannya. Penyusunan sasaran individu dapat dilakukan melalui penjabaran sasaran unit kerja dan sasaran organisasi, dan uraian jabatan.
2. Sasaran kerja kompetensi yang disebut kontribusi individu, yaitu segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku dan karakteristik pribadi lainnya yang penting untuk melaksanakan pekerjaan.

Penilaian aspek-aspek tersebut juga termasuk dalam kemampuan teknis dan soft skill serta target kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang meliputi waktu, kuantitas, dan kualitas. Saat ini, sedang dalam proses sistem pengembangan SIM-KP dengan harapan bisa lebih adil didalam penilaian.

Setelah dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan maka akan keluar hasil/output berupa angka dan akan membentuk penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa uang langsung, kenaikan grade, kenaikan jabatan dan insentif kinerja.

Berikut ini adalah contoh pemberian penghargaan berupa kenaikan grade pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang kurang potensial dan yang sangat berpotensi, keduanya diberikan kenaikan grade khusus. Kenaikan grade akan berdampak pada kinerja maka apabila karyawan yang kurang potensial juga tetap diberikan kenaikan grade dikhawatirkan selain menimbulkan kesenjangan sosial akan berdampak juga terhadap kinerja.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

2. Bagaimana pengaruh pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?

## **2. KAJIAN PUSTAKAN**

### **A. Pengertian Aktualisasi Diri**

Robbins dan Coulter (2010: 110) yang menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dapat diketahui bahwa aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikir positif.

Jerome (2013: 41) menyebutkan bahwa teori hierarki kebutuhan Maslow dapat diaplikasikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Aktualisasi diri merupakan tahap pencapaian oleh seorang manusia terhadap apa yang mulai disadarinya ada dalam dirinya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri**

Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (*indwelling*) didalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

b) Internal Faktor merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :

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

Potensi diri merupakan modal yang perlu diketahui, digali dan dimaksimalkan. Sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi jika kita mengetahui potensi yang ada dalam diri kita kemudian mengarahkannya kepada tindakan yang tepat dan teruji.

c) Eksternal Faktor merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti :

- 1) Budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menuunjang upaya aktualisasi diri warganya.
- 2) Faktor lingkungan Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika lingkungan mengizinkannya. (Asmadi, 2008). Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis (Sudrajat, 2008).
- 3) Pola asuh Pengaruh keluarga dalam pembentukan aktualisasi diri anak sangatlah besar artinya. Banyak faktor dalam keluarga yang ikut berpengaruh dalam proses perkembangan anak.

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun di luar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan internal dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri tersebut secara penuh. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang saling tarik-menarik dan akan selalu pengaruh-mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia. Kekuatan yang satu mengarah pada pertahanan diri, sehingga yang muncul adalah rasa takut salah atau tidak percaya diri, takut menghadapi resiko terhadap keputusan yang akan diambil, mengagungkan masa lalu dengan mengabaikan masa sekarang dan mendatang, ragu-ragu dalam mengambil keputusan/bertindak, dan sebagainya. Sementara kekuatan yang lainnya adalah kekuatan yang mengarah pada

keutuhan diri dan terwujudnya seluruh potensi diri yang dimiliki, sehingga yang muncul adalah kepercayaan diri dan penerimaan diri secara penuh. (Asmadi, 2008).

### **Persiapan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow (1971) dalam Omifolaji (2010:17) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Siap untuk berubah.
- 2) Bertanggung jawab.
- 3) Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
- 4) Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
- 5) Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

### **Karakteristik aktualisasi diri**

- 1) Mampu melihat realitas secara lebih efisien
- 2) Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya
- 3) Spontanitas, kesederhaan dan kewajaran
- 4) Terpusat pada persoalan
- 5) Membutuhkan kesendirian
- 6) Otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan)
- 7) Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan
- 8) Kesadaran social
- 9) Hubungan interpersonal
- 10) Demokratis
- 11) Rasa humor yang bermakna dan etis
- 12) Kreativitas
- 13) Independensi
- 14) Pengalaman puncak (peak experience)

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

Teori Maslow mengatakan bahwa sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi akan memotivasi individu tersebut. Jadi jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita harus memahami tingkat hierarki di mana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di atau di atas tingkat tersebut (Robbins dan Timothy, 2008: 224).

### **Indikator-indikator Aktualisasi Diri**

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

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)
4. Kebutuhan dorongan

### **B. Pengertian Penghargaan**

Mathis dan Jackson (2006: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

#### Indikator-indikator Penghargaan

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

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Pujian
- 4) Cuti
- 5) Tunjangan

Yasmeen (2013: 941) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Bonus
- 4) Apresiasi dan pengakuan

Suryo (2007: 28) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Asuransi
- 4) Pelatihan dan pengembangan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan merupakan indikator dari Kadarisman (2012: 43). Sedangkan indikator bonus, penghargaan karyawan

berprestasi, dan promosi merupakan indikator dari Yasmeen (2013: 941), dan indikator pelatihan, pengembangan, dan asuransi merupakan indikator dari Suryo (2007: 28). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

### **Pembagian & Sistem Penghargaan**

1. Menurut Suharni (2012: 2), sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:
  - a) Sistem penghargaan intrinsik  
Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.
  - b) Sistem penghargaan ekstrinsik  
Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi:
    - 1) Penghargaan finansial/materil  
Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.
    - 2) Penghargaan non finansial/non materil  
Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.
2. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) menyatakan bahwa penghargaan diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu intrinsik dan ekstrinsik.
  - a. Penghargaan intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan seringkali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penghargaan intrinsik ini dibedakan atas:
    - 1) Penyelesaian
    - 2) Pencapaian
    - 3) Otonomi
    - 4) Pertumbuhan pribadi
  - b. Penghargaan ekstrinsik datang dari luar orang tersebut.  
Penghargaan ekstrinsik meliputi gaji dan upah, tunjangan, promosi dan penghargaan interpersonal. Gaji dan upah biasanya berupa uang yang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama, mekanisme utama untuk memberikan penghargaan dan memodifikasi perilaku dalam organisasi. Tunjangan utama di organisasi adalah berupa dana pensiun, jaminan kesehatan, dan liburan. Promosi merupakan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya

karyawan bekerja diinstansi tersebut. Penghargaan interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006).

3. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa penghargaan dibedakan atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung.

a. Penghargaan langsung

Penghargaan langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b. Penghargaan Tidak Langsung

Penghargaan tidak langsung berupa *benefit* dan *service* yaitu penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiunan, pakaian dinas, darmawisata.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan

Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan, adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007) :

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b) Kemampuan dan kesediaan organisasi
- c) Organisasi karyawan
- d) Produktivitas kerja karyawan
- e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
- f) Biaya hidup
- g) Posisi jabatan karyawan
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja
- i) Kondisi perekonomian nasional
- j) Jenis dan sifat pekerjaan

### Tujuan Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2007) :

- a) Ikatan Kerja Sama
- b) Kepuasan Kerja
- c) Pengadaan Efektif
- d) Motivasi
- e) Stabilitas Karyawan
- f) Disiplin
- g) Pengaruh Serikat Buru
- h) Pengaruh Pemerintah

### **C. Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai (2009 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa definisi tersebut, maka kinerja adalah suatu hasil yang dilihat baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan atas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan tingkat kemampuannya.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2009 : 551) tujuan dari penilaian kinerja didasari oleh dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : a) identifikasi kebutuhan pelatihan, b) umpan balik kinerja, c) menentukan transfer dan penugasan, dan d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, b) pengakuan kinerja karyawan, c) pemutusan hubungan kerja, dan d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : a) perencanaan SDM, b) menentukan kebutuhan pelatihan, c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, d) informasi untuk identifikasi tujuan, e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi : a) kriteria untuk validasi penelitian, b) dokumentasi-dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan c) membantu untuk memnuhi persyaratan hukum.

### **Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007 : 22) dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.  
Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
  - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
  - 3) Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.  
Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :
  - 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
  - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
    - a) Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
    - b) Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

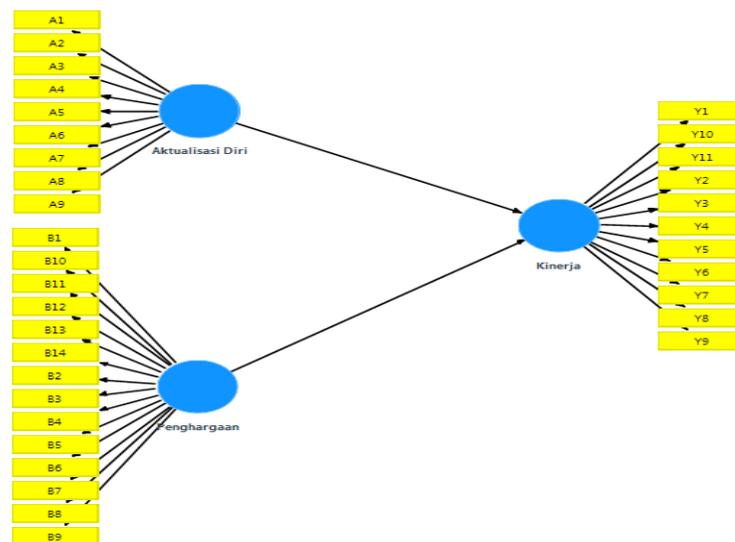
### **Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah :

1. Kesetiaan
2. Kualitas dan kuantitas kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

### Rerangka Pemikiran dan Hipotesis

**Gambar 2.1**  
**Model Rerangka Konseptual Penelitian**



### Hipotesis Penelitian

- H1: Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
H2: Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument, hingga

penentuan teknik pengujian statistic yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak september sampai oktober 2015.

Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi, penulis mengambil tempat penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, Jl. Mohammad Ikhwan Rais No.1-Jakarta Pusat 10110.

## **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen (Sugiono, 2013). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen (eksogen) yaitu aktualisasi diri terhadap satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja. Dalam hal ini penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

## **C. Populasi dan Sample Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang berjumlah 280 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 74 karyawan. Teknik yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin. Sehingga sampel yang digunakan yaitu 74 orang, karena jumlah populasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang berjumlah 280 karyawan.

## **D. Teknik Pengumpulan Data dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini dengan melakukan survey secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan pada PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Instrument pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

## **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Component atau Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) adalah model dari *variance based SEM*. PLS dimaksudkan untuk *causal-perdictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut :

### 1) Evaluasi *Measurement (outer) Model*

#### a) *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading faktor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading faktor* dibawah 0,60 maka akan di drop dari model.

#### b) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,70. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

### 2) Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Hasil R square untuk variable laten endogen sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 dalam model structural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah”. Uji yang kedua dapat dilihat dari nilai signifikansi t statistik harus lebih dari 1,96.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Jawaban Responden

Berdasarkan hasil kuesioner bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah pria. Dengan jumlah 46 orang atau sebanyak 62%.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 74 responden yang memiliki usia tertinggi adalah responden dengan usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 32% dan terendah adalah responden dengan usia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 0%. Secara umum karyawan yang bekerja pada PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang berusia lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 74 responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 23 responden atau 31,1%. Jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 17 responden atau 23%. Jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 responden atau 33,8% dan jumlah

karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 responden atau 12,2%. Jadi sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang berpendidikan S1.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 74 responden, jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 responden atau 2,7%. Jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja 1-3 tahun responden sebanyak 0 orang atau 0%. Jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 16 orang atau 21,6% dan jumlah karyawan yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 56 orang atau 75,7%. Jadi sebagian besar karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang memiliki lama bekerja dari 5 tahun.

**b. Evaluasi Measurement (outer) Model**

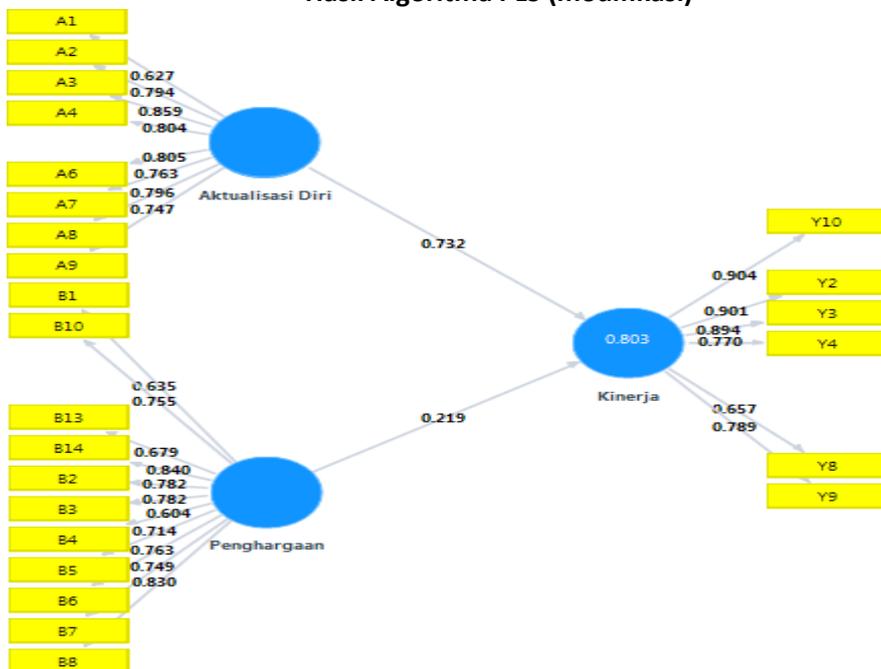
a) Uji Validitas dengan *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading faktor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading faktor* dibawah 0,60 maka akan di drop dari model

**Tabel 4.1**  
**Diagram Jalur Model Struktural (Modifikasi)**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Aktualisasi Diri	A1	0,627	Valid
	A2	0,794	Valid
	A3	0,859	Valid
	A4	0,804	Valid
	A6	0,805	Valid
	A7	0,763	Valid
	A8	0,797	Valid
	A9	0,747	Valid
	Penghargaan	B1	0,635
B10		0,755	Valid
B13		0,679	Valid
B14		0,840	Valid
B2		0,782	Valid
B3		0,782	Valid
B4		0,604	Valid
B5		0,714	Valid
B6		0,763	Valid
B7		0,749	Valid
Kinerja	B8	0,830	Valid
	Y10	0,904	Valid
	Y2	0,901	Valid
	Y3	0,894	Valid
	Y4	0,770	Valid
	Y8	0,657	Valid
	Y9	0,789	Valid

**Gambar 4.1**  
**Hasil Algoritma PLS (modifikasi)**



Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa hasil modifikasi uji validitas dengan analisis faktor konfirmatori menunjukkan indikator dengan nilai *Standardized loading faktor* > 0,60. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator tersebut dapat dianggap layak atau valid.

b) Uji Relibilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)

**Table 4.2**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability***

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cornbach Alpha</b>
Aktualisasi Diri	0,924	0,905
Penghargaan	0,931	0,918
Kinerja	0,926	0,902

Sumber : output PLS

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0,7. Begitu juga hasil pengujian *cornbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *cornbach alpha* ≥ 0,7. Berarti *composite reliability cornbach alpha* memenuhi kriteria.

c) Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini :

1) Nilai R-square

Melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Model pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan memberikan R-square sebesar 0,803 yang dapat diinterpretasikan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan yang dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan sebesar 80,3% sedangkan 19,7% dijelaskan oleh variable lain diluar yang diteliti.

2) Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

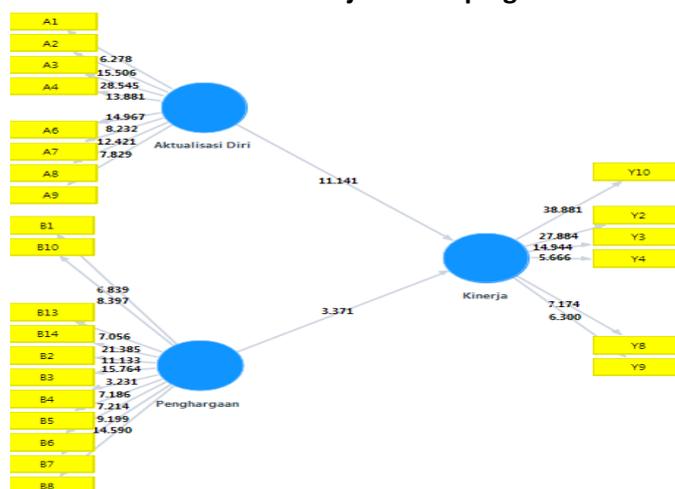
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).

**Table 4.5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	T-Statistics	Keterangan
Aktualisasi Diri -> Kinerja	0,732	11,141	Positif – Signifikan
Penghargaan -> Kinerja	0,219	3,371	Positif – Signifikan

Sumber : output PLS

**Gambar 4.2**  
**Hasil uji Bootstraping**



### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan struktural (*inner model*) diketahui bahwa variabel Aktualisasi diri diperoleh *T-statistic* sebesar 11,141 yang lebih besar dari *T*-tabel 1,96 serta nilai koefisien sebesar 0,732 yang berarti menunjukkan bahwa arah hubungan antara aktualisasi diri dengan kinerja karyawan adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

#### 2. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan struktural (*inner model*) diketahui bahwa variabel aktualisasi diri diperoleh *T-statistic* sebesar 3,371 yang lebih besar dari *T*-tabel 1,96 serta nilai koefisien yaitu sebesar 0,219 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara penghargaan dengan kinerja karyawan adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari perhitungan *Partial Least Square (PLS)*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang maupun bagi peneliti selanjutnya.

#### Saran untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya

1. PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sebaiknya lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana dan pelatihan apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri dalam perusahaan terutama dalam hal pencapaian potensi dalam diri karyawan.
2. PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang juga perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan yang berdampak kepada pemberian penghargaan. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan seadil- adilnya berdasarkan kinerja karyawan agar pemberian penghargaan sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang perlu lebih memperhatikan lagi pemberian penghargaan seperti pemberian bonus atau insentif. Bonus dan insentif harus diberikan sesuai dengan hasil kinerja karyawan karena setiap karyawan memiliki hasil kinerja yang berbeda-beda.

### **Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah serta mengembangkan variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini serta peneliti harus mampu mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan penelitian sehingga hasil penelitiannya dapat lebih sempurna. Peneliti selanjutnya juga disarankan memilih objek penelitian yang berbeda

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Akhmad, Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Dyaningtyas, Azizah. (2014). Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fadilla, R. (2009). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghazali, Imam. (2014). *Structural Equating Modelling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2008). *Pengantar Bisnis*(Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* (Jilid 3). Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Karami, A., Hossein, R. D. & Saeed, R. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Reginal Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management. Organizational Behavior* (Tenth Edition). Thomson South-Western. (Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander, C. (2010). The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.
- Omifolaji, V. (2010). Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Selfactualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*, 5(1), 17-29.
- Patoran, D.S. (2013). Hubungan antara Kepercayaan Diri & Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10-18.
- Perfilyeva, M.B. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*, 3(5), 423-429.
- Ranupandojo, H. & Suad, H. (1984). *Manajemen Personalia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. & Mary, C. (2009). *Management* (Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). 2008. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. (2012). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Sulaiman, Umar. A. (2013) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryo. (2007). Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Tesis*. Universitas Samarinda.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [www.bppk.go.id/kemenkeupublikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/13423-peranan-motivasi-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia-kementerian-keuangan](http://www.bppk.go.id/kemenkeupublikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/13423-peranan-motivasi-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia-kementerian-keuangan).
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.