

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHARAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENYIAR RRI AMBON**

*The Influence of Self-Actualization and Expected Rewards on Employee
Performance at the RRI Ambon Broadcasting Office*

Felix Chandra^{1*}, Sonia Bertha Tiana²

Universitas Pattimura, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ambon, Indonesia

*e-mail Correspondence Author: felixchandra80@gmail.com

Informasi Artikel

Publikasi Online: October 10, 2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penyiar RRI Ambon. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Penyiar RRI Ambon, dengan jumlah sampel penelitian ini adalah karyawan Kantor Penyiar RRI Ambon yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel aktualisasi diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dan Variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci

Aktualisasi diri; Penghargaan; Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Menumbuhkan kinerja yang baik akan memberikan efek yang positif bagi berjalannya perusahaan. Kinerja memberikan kontribusi daya saing bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Dewi and Muda 2019). Edison et al., (dalam Ariani & Harun, 2018), mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang memiliki standar dan di ukur selama periode waktu tertentu sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan. Mangkunegara (dalam Wijayanti & Winarno, 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dikatakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan (Rivai dalam Gufran & Subroto, 2022). Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan perusahaan pada periode tertentu. yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar yang ditetapkan (Masrukhin2015).

Secara garis besar, kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan, dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan dan ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum moral dan etika yang berlaku. Untuk melihat kinerja suatu kinerja baik atau buruk, penilaian kinerja dibuthkan. Sedarmayanti (2017:323) mendefinisikan penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, di gunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Shanty and Mayangsari (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: "Faktor internal yaitu faktor yang menyangkut dengan yang ada pada diri seseorang, seperti aktualisasi diri. Sedangkan faktor eksternal adalah yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan perilaku rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, kesempatan untuk pengembangan karir, penghargaan dan penempatan.

Kantor Penyiar RRI Ambon merupakan kantor penyiaran radio yang telah berdiri sejak lama. Ditengah gempuran channel tv dan youtube dalam memberikan hiburan dan informasi, RRI Ambon masih tetap bertahan dengan eksistensinya. Usaha bertahannya RRI Ambon, tentu berkaitan dengan kinerja dari karyawan yang bekerja pada kantor penyiar RRI Ambon. Mempertahankan kinerja bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan bahkan untuk perusahaan yang sudah besar. Masalah yang berkaitan dengan kinerja sering kali ditemui, begitu pula yang terjadi pada kantor penyiaran RRI Ambon. Fenomena yang terjadi dan ditemui dilapangan, terdapat masalah yang berhubungan dengan kinerja. Masalah yang ada berhubungan dengan penghargaan yang tidak sesuai dengan, kemampuan, serta latar belakang pendidikan sehingga pelaksanaan pekerjaan diserahkan pada karyawan lainnya. Masih belum optimalnya kinerja karena masih ada pegawai yang tidak memiliki konsep aktualisasi diri yang baik seperti terlihat dari tanggung jawab diri mereka dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada menjadi masalah yang juga dihadapi.

Aktualisasi diri merupakan puncak kedewasaan dan kematangan diri seseorang. Hal ini ditandai dengan bagaimana seseorang bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup. Sutrisno (2009:126), menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Maslow (1970) dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi diri (*selfactualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Setiap manusia akan memiliki kecenderungan untuk beraktualisasi diri. Kecenderungan aktualisasi diri ini akan motivasi seseorang untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya sebaik mungkin. Fahmi (2015:102), menjelaskan teori Abraham H. Maslow ada 5 (lima) kebutuhan manusia yang harus di susun dalam suatu bentuk hierarki yaitu *physiological needs* (kebutuhan fisiologi), *safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman), *affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan cinta), *esteem needs* (kebutuhan harga diri), *self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri). Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi bekerja untuk terus berprestasi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Robbins & Coulter (dalam Arianto & Erlita, 2021) menjelaskan kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Selain aktualisasi diri yang dimiliki oleh karyawan, karyawan juga perlu diberikan penghargaan atas prestasi kerjanya. Penghargaan merupakan imbalan yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah di lakukan, baik penghargaan yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan dapat dipandang sebagai sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok oleh seseorang atau organisasi jika mereka telah melakukan suatu keunggulan atau menghasilkan sesuatu yang dianggap bagus atau baik di bidang tertentu. Penghargaan ada yang diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat, dan plakat maupun dalam bentuk finansial/uang (Arianto & Erlita, 2021). Penghargaan yang baik, di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai. Karena di sisi lain, penghargaan yang baik bisa juga menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya. Edison et, al (2016:239) menjelaskan bahwa, sistem penghargaan berbicara tentang alokasi "*reward*" (biasanya dikaitkan erat dengan kenaikan gaji dan promosi) yang didasarkan pada kriteria hasil kerja organisasi. Penghargaan atau sering di sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik secara finansial maupun non finansial.

Huselid (dalam Prabu & Wijayanti, 2016) memandang penghargaan sebagai cara yang dapat dilakukan untuk memberikan dampak terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga usaha dan kinerja baik karyawan dan organisasi dapat meningkat. Dengan adanya reward yang baik maka karyawan akan mampu berkinerja lebih baik, memiliki dorongan yang lebih tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya, dan mampu bersaing sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Pemberian timbal balik dalam oleh perusahaan bentuk penghargaan dapat menjadi inspirasi bagi seorang karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang baik di kemudian hari.

Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada Kantor Penyiar RRI Ambon, serta menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Penyiar RRI Ambon. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (1) Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti serta melihat apakah suatu hipotesis didukung atau ditolak. Objek dalam penelitian ini karyawan pada kantor penyiar RRI Ambon. Sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah 35 responden. Objek dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yaitu aktualisasi diri dan penghargaan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari; aktualisasi diri, penghargaan dan kinerja dengan penjelasan definisi operasional sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Aktualisasi Diri (X ₁)	Kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun diluar diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan kemanan dan keselamatan 3. Kebutuhan rasa memiliki sosial dan kasih sayang 	Skala <i>Likert</i>
Penghargaan (X ₂)	Bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reward dalam bentuk tunai 2. Reward dalam bentuk finansial 3. Reward dalam bentuk non finansial. 	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Hubungan kerja 4. Ketangguhan kerja 	Skala <i>Likert</i>

Analisis data didahului dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji asumsi klasik diaplikasikan untuk memeriksa sifat linearitas variabel dan data penelitian. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah asumsi klasik dipenuhi, uji regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja. Skala untuk mengukur instrument penelitian menggunakan skala likert yang terdiri dari: 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Ragu-ragu/netral, 4) Setuju, 5) Sangat setuju. Pengujian penelitian dilakukan dengan menggunakan software komputer berupa aplikasi SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 x_1 = Aktualisasi Diri
 x_2 = Penghargaan
 e = error term

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas Data

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Pada kasus ini jumlah sampel $(n-2) = 35-2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,33$ jika rhitung lebih besar dari rtabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas instrument kuesioner variable(X1) Aktualisasi Diri

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
1	0,742	0,33	0,000	Valid
2	0,726	0,33	0,000	Valid
3	0,627	0,33	0,000	Valid
4	0,726	0,33	0,000	Valid
5	0,831	0,33	0,000	Valid
6	0,798	0,33	0,000	Valid
7	0,759	0,33	0,000	Valid
8	0,795	0,33	0,000	Valid
9	0,656	0,33	0,000	Valid
10	0,684	0,33	0,000	Valid
11	0,620	0,33	0,000	Valid
12	0,655	0,33	0,000	Valid

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel aktualisasi diri memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Berdasarkan hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur aktualisasi diri dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Instrument Kuesioner Variable(X2) Penghargaan

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,771	0,33	0,000	Valid
2	0,887	0,33	0,000	Valid
3	0,831	0,33	0,000	Valid
4	0,933	0,33	0,000	Valid
5	0,900	0,33	0,000	Valid
6	0,826	0,33	0,000	Valid
7	0,869	0,33	0,000	Valid
8	0,782	0,33	0,000	Valid
9	0,853	0,33	0,000	Valid
10	0,812	0,33	0,000	Valid
11	0,645	0,33	0,000	Valid
12	0,861	0,33	0,000	Valid
13	0,938	0,33	0,000	Valid
14	0,813	0,33	0,000	Valid

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel penghargaan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Berdasarkan hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur penghargaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Instrument Kuesioner Variable(Y) Kinerja

Item Pertanyaan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Sig	Keterangan
1	0,541	0,33	0,001	Valid
2	0,756	0,33	0,000	Valid
3	0,745	0,33	0,000	Valid
4	0,779	0,33	0,000	Valid
5	0,739	0,33	0,000	Valid
6	0,574	0,33	0,000	Valid
7	0,694	0,33	0,000	Valid
8	0,609	0,33	0,000	Valid
9	0,676	0,33	0,000	Valid
10	0,529	0,33	0,001	Valid

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Berdasarkan hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009:46), apabila nilai Alpha Cronbach dibawah 0,60 hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang tidak konsisten dalam menjawab.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrument Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Aktualisasi Diri	0,913	Reliabel
Penghargaan	0,965	Reliabel
Kinerja	0,859	Reliabel

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Dari tabel di atas dapat di dilihat bahwa variabel Aktualisasi diri memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,913, variabel Penghargaan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,965, dan variabel Kinerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,859. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel melebihi nilai batas yaitu 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi diri (X1), penghargaan (X2), dan kinerja (Y) dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi terdistribusi secara teratur atau tidak. Dalam penelitian ini, Asymp. Sig (2-tailed) akan diperiksa dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnof. Data dapat dikatakan terdistribusi secara teratur jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09867442
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.063
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,188 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas diatas, Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dapat dipahami dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransinya, mengingat multikolonieritas tidak akan timbul jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$.

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.076	4.088		4.421	.000		
	Aktualisasi Diri	.236	.095	.343	2.496	.018	.695	1.439
	Penghargaan	.215	.057	.516	3.755	.001	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja

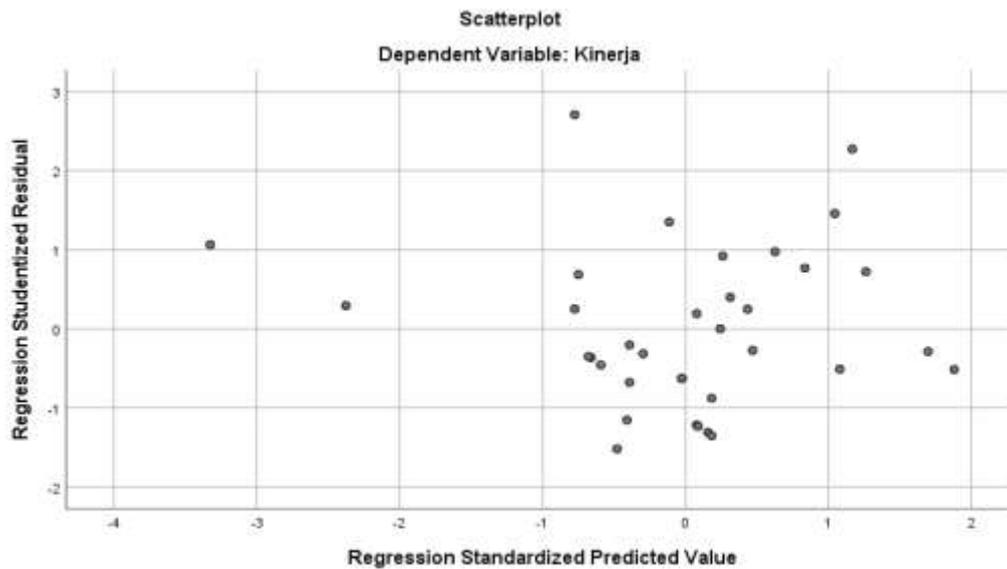
Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance sebesar $0,695 > 0,10$ dan memiliki nilai FIV $1,439 < 10$ maka dari itu bisa dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians antar pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika data terdistribusi secara acak dan tidak memiliki pola yang jelas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik scatterplot.

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan gambar diatas bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedasitas karena data menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola didalam grafik.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Untuk memastikan apakah seluruh faktor independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen digunakan uji statistik F. Apabila F-hitung melebihi nilai F-tabel dan nilai signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05, maka kriteria variabel independen dikatakan mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.649	2	103.325	22.079	.000 ^b
	Residual	149.751	32	4.680		
	Total	356.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Aktualisasi Diri

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji F, nilai F-hitung variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 22,079, lebih tinggi dari nilai F-tabel yang direkomendasikan sebesar 3,29. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Uji T (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan juga nilai signifikansi. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel yang menjadi standar pada penelitian ini yaitu 2,035, dan nilai signifikan yang menjadi standar yaitu 0,05.

Tabel 8. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.076	4.088		4.421	.000
	Aktualisasi Diri	.236	.095	.343	2.496	.018
	Penghargaan	.215	.057	.516	3.755	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil penelitian, 2023

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji t diperoleh bahwa variabel aktualisasi diri memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel aktualisasi diri memiliki nilai t-hitung sebesar 2,496, dimana nilai ini lebih besar dari t-tabel yang bernilai 2,035 namun memiliki nilai signifikan 0,018 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak.

Aktualisasi yang baik dari perusahaan dan dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Namun sebaliknya, jika aktualisasi kurang dirasakan oleh karyawan maka ini dapat berdampak buruk bagi kinerja. Aktualisasi diri memang memiliki pengaruh terhadap kinerja namun pengaruh yang diberikan tidak besar. Aktualisasi termasuk dalam kebutuhan seperti yang disebutkan dalam teori Maslow namun bagi karyawan kantor penyar RRI ambon, ini bukanlah sesuatu yang sangat diinginkan berkaitan dengan kinerja yang diberikan. Terdapat hal lain seperti penghargaan yang berkontribusi lebih besar terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novita (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Purba & Wahyono (2016) yang mendapati bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji t diperoleh bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel aktualisasi diri memiliki nilai t-hitung sebesar 3,755, dimana nilai ini lebih besar dari t-tabel yang bernilai 2,035 dan memiliki nilai signifikan 0,001 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Penghargaan yang baik dari perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika penghargaan dirasa kurang maka ini akan menurunkan kinerja. Penghargaan baik tunai, finansial dan non-finansial sangat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Penghargaan yang baik adalah penghargaan yang diberikan secara adil kepada semua karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Penghargaan ini yang dirasakan oleh karyawan karyawan kantor penyar RRI ambon. Pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, insentif yang sesuai dengan pekerjaan serta adanya bonus sangat mengambil peran dalam kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh kantor penyar RRI ambon membuat karyawan merasa pekerjaan mereka dihargai oleh pihak perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Steven, dkk (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Aviantoro, dkk (2020) yang mendapati bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja yang berarti setiap kenaikan variabel aktualisasi diri, variabel kinerja akan mengalami ikut mengalami peningkatan namun tidak signifikan, begitu pula sebaliknya. Variabel penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika karyawan diberikan penghargaan yang baik maka kinerja karyawan RRI Ambon akan mengalami peningkatan, sedangkan jika penghargaan yang diberikan menurun, maka kinerja karyawan RRI Ambon akan ikut menurun. Temuan dalam penelitian ini memang mendapati bahwa aktualisasi diri memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pihak perusahaan tetap harus memandang bahwa pemberian aktualisasi diri yang baik bagi karyawan merupakan sesuatu hal yang penting. Aktualisasi yang dirasakan akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri namun bagi perusahaan juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Hj. M., & Harun, I. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT.Sumre1con Di Kota Balikpapan). *Jurnal GeoEkonomi*, 9 (1), 32-44
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir. *Journal Ekombis Review*, 9 (1), 97-108
- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bppkad Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 63-77
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufran, A., & Subroto, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Petugas Lembaga Pemasarakatan. *JURNAL KOMUNIKASI HUKUM*, 8 (2), 844-852
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing.
- Heliyani, H., & Hardi, D. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota. *jurnal ekonomi*, 24(2), 70-87.
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 11(2), 158-172.
- Maram, N. (2011). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Lingkungan*, 3(2).
- Novita, L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 128-142
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- PPID LPP RRI. rri.co.id. Published 2022. Accessed August 18, 2023. <https://ppid.rri.co.id/profil-rri>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5 (2), 104-117
- Purba, C. C. S., & Wahyono, T. (2016). Penghargaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2 (3), 799-818
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70-82.
- Steven., Mirza, D. F., Silaban, N. J. G., & Sihombing, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 18 (3), 543-550

Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6 (2), 211-226