

The Influence of Self-Actualization Needs and Esteem on the Work Skills of PT Employees. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterampilan Kerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu

Heru Ramdhani ¹⁾; Ermy Wijaya ²⁾; Iswidana Utama Putra ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ heruramdhani62@gmail.com

How to Cite :

Ramdhani, H., Wijaya, E., Putra, U, S. (2024). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterampilan Kerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 November 2023]

Revised [30 December 2023]

Accepted [05 January 2024]

KEYWORDS

Self-Actualization Needs,
Esteem, Job Skills

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap keterampilan kerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 110 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $10,012 + 0,004 X1 + 0,996 X2 + 0,129$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap Terhadap Keterampilan Kerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji kebutuhan aktualisasi diri (X1) menunjukkan thitung $2,037 > ttabel 1.658$ dan sigfinikasi $0,004 < 0,05$, berarti kebutuhan aktualisasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hasil uji penghargaan (X2) menunjukkan thitung $280,225 > ttabel 1.658$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Berdasarkan nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $39763,489 > 2,69$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of the need for self-actualization and esteem on the work skills of employees at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. The data collection method in this research used observation techniques and questionnaires, with a sample of 110 respondents. The research results show that multiple linear regression is $10.012 + 0.004 X1 + 0.996 X2 + 0.129$. Where the coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the variables of self-actualization needs and appreciation for the work skills of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. The results show that the test results for the need for self-actualization (X1) show tcount $2.037 >$

ttable 1.658 and significance 0.004 <0.05, meaning that the need for self-actualization (X1) has a positive and significant effect on the work skills of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. The results of the award test (X2) show tcount 280.225 > ttable 1.658 and significance 0.000 <0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning that the award (X2) has a positive and significant effect on the work skills of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Based on the Fcount value being greater than the Ftable value, namely 39763.489 > 2.69, it is concluded that Accepting the Hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between the need for self-actualization (X1) and appreciation (X2) on the work skills of PT employees. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. This can be seen at the significance level of 0.000 <0.05.

PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu, pihak perusahaan harus selalu memberikan semangat kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya agar selalu efektif dan memuaskan. Dan juga banyak ditemukan bahwa individu-individu lebih senang bekerja, karena di dorong oleh kebutuhan aktualisasi diri. Sebab, aktualisasi diri (self actualization) adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kasih sayang, dan rasa memiliki.

Menurut Robbins dan Coulter (2015:97) bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan. Maka, kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu kebutuhan seseorang agar mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi atau kualitas yang dimiliki karyawan. Akan tetapi, banyaknya pekerja tidak mengembangkan diri terhadap suatu pekerjaan, dan kurangnya potensi atau pemikiran dalam suatu pekerjaan. Begitu juga karyawan tidak memberikan ide atau pendapat dalam suatu pekerjaan. Hal ini akan menimbulkan rendahnya prestasi kerja karyawan dalam menjalankan suatu pekejaannya. Sebab, kebanyakan karyawan hanya menjalankan perintah saja dari pimpinan.

Berdasarkan hasil riset dari Yuliana pada tahun 2022 yang berjudul "Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan dan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi, UKM, Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng" menunjukkan hasil bahwa variabel penghargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan terhadap Apartur Sipil Negara pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng tidak memberikan dampak apapun kepada para ASN dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya hasil riset berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Arianto pada tahun 2023, dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu" menunjukkan hasil bahwa antara variabel Reward dan Punishment terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Dari hasil riset, bahwa kebutuhan pengaktualisasian diri terhadap kinerja karyawan, bisa saja berdampak negatif, hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti faktor menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakstabilan semangat kerja karyawan, adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap kebutuhan pertumbuhan, seperti kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain, kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal dan lain sebagainya yang menjadi indikator dalam kebutuhan pengaktualisasian diri seseorang. Oleh sebab itu, kebutuhan aktualisasi diri ini memiliki tujuan

dalam mewujudkan potensi-potensi diri, atau dapat dikatakan keinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu disebabkan oleh beberapa hal, yaitu ketidakstabilan keinginan kerja karyawan, adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan terutama pada sistem penghargaan dalam bentuk upah, gaji, insentif tunjangan, penghargaan interpersonal dan promosi. Menurut Purwanto dalam Rahmat (2017:14) mengatakan bahwa Reward atau penghargaan adalah salah satu alat pendidikan sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatannya atau pekerjaannya mendapatkan penghargaan.

Maka, penghargaan merupakan ganjaran, hadiah, atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi terhadap karyawan, terutama pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Dari fenomena, perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. harus memahami faktor-faktor apa saja yang terjadi di dalam perusahaan dalam meningkatkan hasil, seperti faktor konsistensi internal pada penetapan pemberian penghargaan yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan, kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain, dan lain sebagainya, sehingga dapat memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.

Penghargaan yang dapat memacu semangat kerja karyawan, juga dibutuhkan suatu keterampilan dalam bekerja. Menurut Moenir (2015:116) bahwa keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

Akan tetapi, dari hasil riset penghargaan yang sudah dipaparkan di atas, bahwa menurunnya mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, disebabkan faktor individu atau pribadi, yaitu pertama kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri, berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan, kedua faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan ketiga faktor lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional penghargaan yang berdampak negatif, tentu menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu kedepannya, dalam hal memberikan penghargaan terhadap karyawannya.

PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu salah satu perusahaan swasta di Provinsi Bengkulu yang bergerak di bidang pendistribusian barang, yang terdiri dari makanan dan minuman berbagai jenis, ukuran, dan rasa seperti Leo, Garuda (kacang), Pilus Garuda, Garuda Ting-ting, Gery, Chocolatos, Gery Saluut, Wafelatos, Seasonal, Super O2, Clevo, dan My Tea. Perusahaan ini dalam memperkerjakan karyawan cukup baik, namun secara khusus perusahaan harus menilai kebutuhan pengaktualisasikan diri terhadap karyawan dalam bekerja, sebab kebutuhan seseorang akan tumbuh dalam pencapaian potensi seseorang, juga pemenuhan diri agar mampu menjadi apa yang diinginkan, dan mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan, akhirnya perusahaan memberikan suatu penghargaan atas prestasi yang telah mereka buat terhadap perusahaan.

Selanjutnya dari sisi keterampilan kerja karyawan, dimana keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, padahal tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, umur dan pengalaman berdasarkan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian, kebutuhan pengaktualisasian diri dan penghargaan akan berpengaruh terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu kedepannya. Sebab, menurut penulis, bahwa hubungan positif dan signifikan antara kebutuhan pengaktualisasian diri dan penghargaan akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2015:97) bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan. Maslow dalam Robbins dan Coulter (2015:96) menyebutkan “bahwa untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negative)”. Menurut Listyowati, dkk, (2017:2) bahwa aktualisasi diri merupakan keinginan (will) individu untuk pada akhirnya mengganti ego dengan self untuk menstabilkan kepribadiannya. Jung mengungkapkan bahwa dengan tidak lagi memfokuskan diri pada ego, maka individu tidak akan mementingkan diri sendiri, dan lebih memandang orang lain dengan lebih baik.

Penghargaan

Menurut Purwanto dalam Rahmat (2017:14) mengatakan bahwa “Reward atau penghargaan adalah salah satu alat pendidikan sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatannya atau pekerjaannya mendapatkan penghargaan”. Menurut Fahmi (2016:64) penghargaan atau reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2016:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keterampilan Kerja Karyawan

Menurut Moenir (2015:116) bahwa keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa “Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan “Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi”.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kebutuhan aktualisasi diri (X1), Penghargaan (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Keterampilan kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,012 + 0,004 X_1 + 0,996 X_2 + 0,129$$

Dimana :

Y = Keterampilan kerja

- a = Konstanta
- b1b2 = Koefisien regresi
- X1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri
- X2 = Penghargaan
- e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,012	,129		77,808	,000	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	,004	,002	,007	2,037	,004	
	Penghargaan	,996	,004	,999	280,225	,000	

a. Dependent Variable: Keterampilan kerja
 Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah. $Y = 10,012 + 0,004 X1 + 0,996 X2 + 0,129$.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta regresi sebesar 10,012 artinya jika tidak ada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2) nilainya 0 (nol), maka Keterampilan kerja (Y) nilainya adalah 10,012.
- b. Nilai Konstanta regresi sebesar 0,004 artinya jika tidak ada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2) nilainya 0 (nol), maka Keterampilan kerja (Y) nilainya adalah 0,004
- c. Nilai Konstanta regresi sebesar 0,996 artinya jika tidak ada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2) nilainya 0 (nol), maka Keterampilan kerja (Y) nilainya adalah 0,996.

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel. 2. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,999 ^a	,999	,999	,094

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri

b. Dependent Variable: Keterampilan kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,999 atau (99%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (1%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 1% (100% - 99%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 3. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,012	,129		77,808	,000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	,004	,002	,007	2,037	,004
	Penghargaan	,996	,004	,999	280,225	,000

a. Dependent Variable: Keterampilan kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji kebutuhan aktualisasi diri (X1) menunjukkan thitung 2,037 > ttabel 1.658 dan sigfinikasi 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kebutuhan aktualisasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

2. Hasil uji penghargaan (X2) menunjukkan thitung 280,225 > ttabel 1.658 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients a ANOVAb dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703,744	2	351,872	39763,489	,000 ^b
	Residual	,947	107	,009		
	Total	704,691	109			

a. Dependent Variable: Keterampilan kerja

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

Sumber : Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 39763,489 > 2,69, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Dari hasil pengaruh simultan antara kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu, maka faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, potensi kinerja karyawan memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini berarti

hipotesis diterima. Maka, kinerja karyawan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $39763,489 > 2,69$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji kebutuhan aktualisasi diri (X1) menunjukkan thitung $2,037 > ttabel 1.658$ dan sigfinikasi $0,004 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti kebutuhan aktualisasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
2. Dari hasil uji penghargaan (X2) menunjukkan thitung $280,225 > ttabel 1.658$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
3. Dari hasil nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $39763,489 > 2,69$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Diharapkan pimpinan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu untuk meningkatkan pengawasan yang lebih ketat/intensif, agar karyawan mengikuti prosedur kerja, lebih disiplin dan memiliki perilaku yang konsisten terhadap tanggung jawab, sehingga karyawan bekerja dengan maksimal, terutama pada tingkat keterampilan dan skil yang mereka miliki dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan.
2. Setiap penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karyawan, lebih dipikirkan lagi demi kemajuan perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
3. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai peningkatan kerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Winda Sri, dkk. 2018. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Makasar". Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue1, Agustus. Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makasar.
- Ardi, Z., Yendi, F. M., & Ifdil, I. 2013. Konseling Online: Sebuah Pendekatan Teknologi Dalam Pelayanan Konseling. Jurnal Konseling Dan Pendidikan, 1(1), 1. <https://doi.org/10.29210/1100>
- Altman & Taylor, dkk, 2015. Social penetration: The development or interpersonal relationship. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Amirullah dan Budiyono. 2014. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bateman dan Snell. 2012. Manajemen: Kepemimpinan dan Kalaborasi Dunia yang Kompetitif, Jakarta: Salemba Empat.
- Dianingtyas, Azizah. 2014. "Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Skripsi tidak diterbitkan".

- Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Listyowati, Anisa, dkk, 2017. "Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMA N 2 Klaten". Surakarta : Jurnal Universitas Sebelas Maret.
- Moenir, H.A.S.. 2015. Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta: PT:BumiAkasara.
- Maslow, Abraham, Robbins dan Coulter. 2015. Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Notoadmodjo. 2019. "Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan". Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, 111.
- Purwanto. 2017. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins & Ibrahim. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- .Robbins. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Satrohadiwiryana. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Jakarta: Bumi Akasara.
- Saputra, Dicky. 2017. "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.