

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN
KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN PLASTIK CAP CAPUNG PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Novrian Saputra Pratama

Nim : 212017146

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN
PENDEKATAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN PLASTIK CAP CAPUNG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana
manajemen**



Nama : Novrian Saputra Pratama

Nim : 212017146

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novrian Saputra Pratama

NIM : 212017146

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hidup Djaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini muerni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Juni 2021


37AJX387224073 ratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

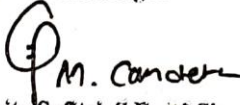
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial
terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung

Nama : Novrian Saputra Pratama
NIM : 212017146
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

an Pembimbing I.


Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDS: 0225126801

Pembimbing II.


Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDS: 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

Motto :

“Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap hari memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(Q.S. Al Hasyr : 18)

“Beberapa hari berlalu dan beberapa hari tak terlupakan, kita tak bisa memilih alasan mengapa, tetapi kita bisa memilih apa yang harus dilakukan mulai hari berikutnya. Jadi dengan harapan, dengan pertolongan tuhan, dengan tekad itu. Mari kita buat hari esok lebih terang dan lebih bersinar”

“Bukalah mata dan jadilah cahaya”

**Kupersemahkan Skripsi ini
Kepada:**

- ❖ Kedua Orangtua
Tercinta**
- ❖ Saudaraku adik-adikku**
- ❖ Dosen Pembimbing**
- ❖ Keluarga Besar**
- ❖ Seseorang yang akan
mendampingi ku nanti**
- ❖ Sahabat-sahabat
Terbaik**
- ❖ Almamater yang
kubanggakan**

PRAKATA

Segala puji Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung** ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulisan ini tentu saja tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih orang tua saya yang telah berjasa dalam hidup saya. Selain itu tak lupa juga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
4. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
5. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Program Studi Manajemen FEB UMP.
6. Ibu Welly, SE., M.Si selaku Kepala Kordinator Kelas Malam
7. Bapak Yonhi Yanto selaku Direktur Perusahaan Plastik Cap Capung yang telah bersedia menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
8. Seluruh responden yang telah bersedia mengisih kuesioner.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skrip ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan meberikan berkah kepada kita semua.

Palembang, Agustus 2021

Penulis

Novrian Saputra Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahaan	iv
Halaman Pengesahan Usulan Penelitian	v
Daftar Isi	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Oprasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data yang Diperlukan	34

F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil dan Pembahasan	37
B. Pembahasan	74
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	92
A. Simpulan	92
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Tali Plastik 2019	6
Tabel I.2 Data Produksi Tali Plastik 2020	7
Tabel I.3 Target Minimal Produksi	7
Tebel I.4 Selisih Produksi	8
Tabel III1 Oprasionalisasi Variabel	33
Tebel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidiksn	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tebel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Aktualisasi Diri	59
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Penghargaan	62
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kebutuhan Sosial	65
Tabel IV.8 Uji Validitas	67
Tabel IV.9 Uji Reabilitas	68
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.11 Uji F (Simultan)	71
Tabel IV.12 Uji t (Parsial)	72
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 : Hasil uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Regresi Perhitungan SPSS
- Lampiran 6 : Tabel r
- Lampiran 7 : Tabel F
- Lampiran 8 : Tabel t
- Lampiran 9 : Surat Selesai Riset
- Lampiran 10 : Plagiarism Chaker
- Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikar SPSS
- Lampiran 14 : Biodata

ABSTRAK

Novrian Saputra Pratama/212017146/2021/ Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Plastik Cap Capung/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Plastik Cap Capung. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 31 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Random Sampling, pada penggunaan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Cara penagmbilan data menggunakan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menghasilkan adanya pengaruh yang (positif) aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.620 + 0.284X_1 + 0.181X_2 + 0.488 X_3$. hasil pada uji F menunjukkan hasil $F_{hitung} (18.859) > F_{tabel} (2.50)$, adanya pengaruh variabel aktualisasi diri , penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai aktualisasi diri $t_{hitung} (3.196) > t_{tabel} (1.703)$ artinya ada pengaruh aktualisasi diri secara persial terhadap kinerja karyawan. Nilai penghargaan $t_{hitung} (2.289) > t_{tabel} (1.703)$, artinya ada pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil kebutuhan sosial $t_{hitung} (3.128) > t_{tabel} (1.703)$, artinya ada pengaruh kebutuhan sosial secara partial terhadap kinerja keryawan. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.677 atau 67%.

Kata kunci : Atualisasi Diri, Penghargaan Kebutuhan Sosial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Novrian Saputra Pratama/212017146/2021/The Effect of Self-Actualization, Appreciation and Social Needs on Employee Performance at Perusahaan Plastik Cap Capung/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is the effect of self-actualization, appreciation and social needs on employee performance at Perusahaan Plastik Cap Capung. This type of research uses associative research. The sample used in this study amounted to 31 people using a sampling technique using Probability Random Sampling, in the use of data in this study using primary data and secondary data. The method of collecting data is using a questionnaire. The analysis used in this study is qualitative and quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression which resulted in a (positive) effect of self-actualization, appreciation and social needs on employee performance with the regression equation $Y = 1.620 + 0.284X_1 + 0.181X_2 + 0.488 X_3$. The results on the F test show the results of $F_{count} (18.859) > F_{table} (2.50)$, the influence of self-actualization, appreciation and social needs variables together on employee performance. The results of the t-test show that the self-actualization value $t_{count} (3.196) > t_{table} (1.703)$ means that there is a partial effect of self-actualization on employee performance. The value of the award is $t_{count} (2.289) > t_{table} (1.703)$, meaning that there is a partial effect of the award on employee performance. The results of social needs $t_{count} (3.128) > t_{table} (1.703)$, meaning that there is a partial influence of social needs on employee performance. The results of the coefficient of determination (R^2) show that the variables of self-actualization, appreciation and social needs are able to contribute to employee performance by 0.677 or 67%.

Keywords: Self-Actualization, Appreciation and Social Needs, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang baik pasti memiliki kemampuan manajemen yang dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara optimal. Salah satu keberhasilan manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsinya yaitu sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki kualitas. Masa depan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya yang dikelola dengan baik oleh perusahaan yang dapat mendongkrak kinerja karyawan.

Semangat kerja pada sumber daya manusia sangat berbeda dengan sumber daya lainnya didalam perusahaan. Salah satu pemicu semangat itu yaitu motivasi. Motivasi dapat menggerakkan manusia dalam bekerja. Perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif dan tekun yang akan meningkatkan kinerja mereka dalam menghasilkan laba perusahaan.

Pemimpin perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan maupun rekan kerja yang selevel. Pemberian motivasi menjadi elemen utama peningkatan kinerja karyawan, dengan menyadari hal tersebut dapat berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan serta peningkatan prestasi dan kinerja secara efektif dan efisien melalui motivasi kepada karyawan.

Pembentukan motivasi adalah dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan alat untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju sesuai kondisi dan energi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

(Mangkunegara 2010:61). Dilandasi hal tersebut perusahaan harus mampu membentuk sikap atau karakter memotivasi kondisi dan energi positif kepada karyawannya. Motivasi ditujukan untuk memenuhi sasaran, artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin bagus kinerja kerjanya.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2013: 94) teori motivasi tentang hirarki kebutuhan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya aktualisasi diri. Teori ini menjelaskan kebutuhan manusia berbentuk piramida, kebutuhan aktualisasi diri berada pada tingkat ke-5 sebagai kebutuhan puncak. Teori motivasi tentang hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow tingkatan dimulai yang paling dasar, kebutuhan manusia yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah sandang, pangan dan papan, kebutuhan akan di sayangi, kebutuhan akan rasa aman hingga kebutuhan akan harga diri.

Aktualisasi diri dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat aktualisasi karyawan dapat dilihat secara objektif, kekurangan dan kelebihan merupakan hal pasti yang ada dalam diri karyawan, dilihat dari kelebihan dan kekurangan tersebut, maka aktualisasi di tunjukan dengan cara yang berbeda-beda sesuai didalam diri masing-masing individu. Mereka akan terdorong untuk menjadi yang terbaik dari apa yang bisa dilakukan.

Pemberian penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Penghargaan adalah suatu pemberian ganjaran berupa finansial maupun nonfinansial kepada karyawan untuk memotivasi agar produktifitas tinggi. Penghargaan diberikan kepada karyawan berprestasi yang menyelesaikan tugas diberikan oleh perusahaan dengan sangat baik.

Menurut Sajuyigbe et al (2013) Penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian gaji, bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang bisa dilakukan oleh manajer perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan bertujuan membuat karyawan menjadi efektif dan efisien dalam bekerja.

Kebutuhan sosial termasuk ke dalam teori yang dikemukakan oleh Maslow untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan sosial berpengaruh langsung terhadap lingkungan sekitar karyawan, kebutuhan untuk hidup bersama orang lain di dalam masyarakat. Sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan sosial. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap karyawan, ketika komunikasi dengan sesama karyawan baik dapat mendorong kinerja karyawan.

Dilihat dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan teori motivasi yang diungkapkan oleh Maslow sangat berpengaruh untuk karyawan, sudah seharusnya bagi perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dari seberapa berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan, sudah sepatutnya motivasi menjadi sebuah alat untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan dapat berprestasi yang akhirnya dapat melancarkan tugas-tugas perusahaan.

Perusahaan Plastik Cap Capung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tali plastik. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1967 atas nama PT. Hidup Djaya. PT. Hidup Djaya pertama kali berdiri merupakan perusahaan pembuatan kaleng terhitung sejak tahun 1967-1973. Pada tahun 1973 PT. Hidup Djaya merubah produksi mereka dari produksi kaleng menjadi produksi tali plastik dan isapan plastik yang awalnya hanya menggunakan 2 mesin produksi, hingga akhir 2007 mesin produksi untuk pembuatan tali plastik dan isapan plastik berjumlah 18 mesin produksi. Pada tahun 2007 usaha tali plastik dan isapan plastik

dijual kepada perorangan atas nama Perusahaan Plastik Cap Capung yang hanya berfokus untuk memproduksi tali plastik dan menghapus produksi isapan plastik hingga sekarang. Pelaksanaan kegiatan Perusahaan Plastik Cap Capung masih sangat bergantung terhadap sumber daya manusia walaupun sudah menggunakan teknologi mesin, ini terbukti bahwa sumber daya manusia masih sangat penting bagi probabilitas perusahaan.

Objek penelitian yang di pilih adalah 36 karyawan Perusahaan Cap Capung. Ada dua jenis motivasi yang diberikan oleh PT. Hidup Djaya yaitu berupa motivasi ekstrinsik dan intrinsik, motivasi ekstrinsik berupa pemberian upah/gaji yang diberikan setiap bulannya, jaminan kesehatan berupa Jamsostek dan rasa aman dalam dalam melakukan pekerjaan yang ditujukan kepada karyawan. Sedangkan motivasi instrinsik yang diberikan oleh Perusahaan Plastik Cap Capung kepada karyawan berupa pencapaian tanggung jawab, pengakuan dan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi yang telah di berikan oleh Perusahaan Plastik Cap Capung diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil observasi dan prariset yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada 10 karyawan dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung di sebabkan oleh beberapa hal yaitu ketidakstabilannya motivasi yang di berikan oleh Perusahaan Plastik Cap Capung, adanya kekecewaan terhadap penghargaan yang di berikan, adanya pengurangan pekerja karyawan yang berakibat pengurangan aktivitas sosial oleh karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya pengembangan kemampuan melalui pelatihan kerja oleh Perusahaan Plastik Cap Capung akan berakibat pada karyawan tidak menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan yang ingin mereka raih.

Kebutuhan penghargaan (reward) berdasarkan observasi yang telah saya lakukan, karyawan di Perusahaan Plastik Cap Capung mendapatkan fasilitas seperti gaji/upah, tunjangan hari raya dan Jamsostek. Menurut mereka jaminan itu masih dirasa kurang karena tidak adanya bonus prestasi ketika mereka melakukan pekerjaan dengan sangat baik ditambah susahnyanya untuk mendapatkan jenjang karir atau promosi jabatan.

Perusahaan Plastik Cap Capung juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti menciptakan semangat kekeluargaan antar karyawan. Semangat kekeluargaan sangat penting untuk mewujudkan kerjasama antar karyawan yang akan berdampak pada kelancaran pekerjaan. Dari hasil pengamatan tidak adanya persaingan antar karyawan, mereka sebaik mungkin mengerjakan pekerjaan mereka sesuai bidang dan tanggungjawab masing-masing. Dari hasil observasi ada karyawan yang masih merasa kurang dalam meningkatkan kebutuhan sosiasal karyawan oleh perusahaan, seperti minimnya kegiatan sosial bersama-sama oleh Perusahaan Plastik Cap Capung.

Kinerja karyawan ini dapat dilihat dari hasil volume produksi dalam waktu 2 tahun pencapai target jumlah produksi maupun realisasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
PERUSAHAAN PLASTIK CAP CAPUNG
PRODUKSI TALI PLASTIK DAN ISAPAN PLASTIK
PERIODE 1 JANUARI 2019 s/d 31 DESEMBER 2019

Bulan	Isapan Plastik	Tali 50gr	Tali 350gr	Tali 1kg
JANUARI	-Ktg	72.000 Bh	280 Bh	4.400 Bh
FEBUARI	-Ktg	75.000 Bh	260 Bh	4.100 Bh
MARET	-Ktg	70.000 Bh	250 Bh	4.000 Bh
APRIL	-Ktg	73.000 Bh	280 Bh	4.000 Bh
MEI	-Ktg	68.000 Bh	230 Bh	4.200 Bh
JUNI	-Ktg	74.000 Bh	200 Bh	3.600 Bh
JULI	-Ktg	76.000 Bh	250 Bh	3.800 Bh
AGUSTUS	-Ktg	74.000 Bh	240 Bh	4.000 Bh
SEPTEMBER	-Ktg	77.000 Bh	220 Bh	4.200 Bh
OKTOBER	-Ktg	72.000 Bh	220 Bh	3.600 Bh
NOVEMBER	-Ktg	72.000 Bh	200 Bh	3.800 Bh
DESEMBER	-Ktg	70.000 Bh	230 Bh	3.900 Bh
Jumlah	-Ktg	873.000 Bh	2.860 Bh	47.600 Bh

Sumber : Perusahaan Plastik Cap Capung, 2020, data diolah

Tabel 1.2
PERUSAHAN PLASTIK CAP CAPUNG
PRODUKSI TALI PLASTIK DAN ISAPAN PLASTIK
PERIODE 1 JANUARI 2020 s/d 31 DESEMBER 2020

Bulan	Isapan Plastik	Tali 50gr	Tali 350gr	Tali 1kg
JANUARI	-Ktg	79.000 Bh	230 Bh	4.200 Bh
FEBUARI	-Ktg	78.000 Bh	200 Bh	4.100 Bh
MARET	-Ktg	75.000 Bh	250 Bh	3.800 Bh
APRIL	-Ktg	72.000 Bh	220 Bh	4.000 Bh
MEI	-Ktg	70.000 Bh	200 Bh	3.600 Bh
JUNI	-Ktg	65.000 Bh	220 Bh	3.800 Bh
JULI	-Ktg	68.000 Bh	180 Bh	3.700 Bh
AGUSTUS	-Ktg	62.000 Bh	200 Bh	3.600 Bh
SEPTEMBER	-Ktg	66.000 Bh	220 Bh	4.000 Bh
OKTOBER	-Ktg	68.000 Bh	180 Bh	3.800 Bh
NOVEMBER	-Ktg	65.000 Bh	160 Bh	4.000 Bh
DESEMBER	-Ktg	67.000 Bh	200 Bh	3.900 Bh
Jumlah	-Ktg	835.000 Bh	2.460 Bh	46.500 Bh

Sumber : Perusahaan Plastik Cap Capung, 2020, data diolah

Tabel 1.3
PERUSAHAN PLASTIK CAP CAPUNG
TARGET MINIMAL PRODUKSI PERBULAN

Isapan Plastik	Tali 50gr	Tali 350gr	Tali 1kg
-ktg	70.000 Bh	200 Bh	4000 Bh

Sumber : Perusahaan Plastik Cap Capung

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 terlihat jelas penurunan hasil jumlah produksi tahunan di setiap produk yang diproduksi. Pada Tabel. 1.1 produk tali 50gr terlihat ada penurunan hasil produksi pada bulan Mei tahun 2019 berjumlah 60.000 buah, Sedangkan pada Tabel 1.2 terlihat ada banyak penurunan pada hasil produksi di tahun 2020 yakni di

bulan Juni hingga bulan Desember, dengan terget minimal produksi perbulan untuk produk tali 50gr dapt dilihat pada tabel 1.3 adalah 70.000 buah. Sedangkan hasil produksi tali 350gr terlihat tidak ada penurunan jumlah hasil produksi di tahun 2019, sedangkan untuk Tabel 1.2 pada tahun 2020 terlihat ada penurunan hasil produksi di bulan Juni, Oktober dan November, dengan terget minimal produksi perbulan untuk produk tali 350gr dapat dilihat pada tabel 1.3 adalah 200 buah. Dan produk tali 1kg pada Tabel 1.1 pada tahun 2019 ada penurunan hasil produksi pada bulan Juni, Juli, Oktober dan November, sedangkan pada Tabel 1.2 untuk tahun 2020 terlihat jelas ada penurunan produksi pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Agustus, Oktober dan Desember, dengan terget minimal produksi perbulan untuk produk tali 1kg dapat dilihat pada tabel 1.3 adalah 4000 buah.

Tabel 1.4
PERUSAHAN PLASTIK CAP CAPUNG
SELISIH HASIL PRODUKSI SETIAP PRODUK
PRIODE 2019 DAN 2020

Priode	isapan Plastik	Tali 50gr	Tali 350gr	Tali 1kg
2019	-ktg	873.000 Bh	2.860 Bh	47.600 Bh
2020	-ktg	835.000 Bh	2.460 Bh	46.500 Bh
Selisih	-ktg	38.000 Bh	400 Bh	1.100 Bh

Sumber : Perusahaan Plastik Cap Capung, 2019 dan 2020, data diolah

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat adanya penurunan hasil produksi antara priode 2019 dan priode 2020, ini menandakan ada penurunan kinerja karyawan di Perusahaan Plastik Cap Capung. Hal ini dapat disebabkan penurunan motivasi kerja karyawan, ketika terjadi penurunan motivasi maka terdampak langsung pada kinerja karyawan seperti

pengurangannya ruang aktualisasi bagi karyawan, pengurangannya penghargaan yang diberikan perusahaan, hingga pembatasan kebutuhan sosial bagi karyawan di saat masa Pandemi Covid-19 ini yang berdampak langsung pada hasil produksi perusahaan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan diadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Cap Capung?
2. Apakah Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung?
4. Apakah Kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Cap Capung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan tentang pentingnya aktualisasi diri, pengaruh kepada pemberian penghargaan, dan pengaruh pendekatan sosial bagi peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, juga sebagai bahan perbandingan terhadap teori yang di dapat dari hasil pembelajaran dengan hasil fakta yang ada di lapangan

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan, saran dan pendapat mengenai manfaat akan aktualisasi diri, penghargaan dan pendekatan sosial bagi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan

Daftar Pustaka

123dok. “Kebutuhan Penghargaan ” from <https://text-id.123dok.com/document/7qvrngx0y->

[kebutuhan-penghargaan-1-pengertian-penghargaan.html](https://text-id.123dok.com/document/7qvrngx0y-kebutuhan-penghargaan-1-pengertian-penghargaan.html)

Asiati, Isnaini, Diah. & Fitriah, Wani. & Safitri, Ervita. & Nurrahmi, Maftuhah. & Choiriyah.

2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri Palembang

AsikBelajar.Com. “Pendapat Ahli Tentang Penilaian kinerja” from

<https://www.asikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/>

Dictio. “Apa yang Dimaksud dengan Teori Kebutuhan Murray?” – Tanya Psikologi –Dictio

Community.” from <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-kebutuhan->

[murray/116556](https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-kebutuhan-murray/116556)

Fahmi, Irham, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Hidayat, Taufik. 2018 (Jurnal) “Pengaruh Motivasi Kerja. Kompensasi dan Disipli Kerja

terhadap Kinerja Pegawai paada badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian dalam

Negeri Republik Indonesia”, Universitas Muhammadiyah Jember, diakses pada 17 Juni

pukul 13:34

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unmuhjember>

[.ac.id/1264/1/JURNAL.pdf&ved=2ahUKEwi8sIWlwrTxAhX063MBHUSfBgEQFjABegQ](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unmuhjember.ac.id/1264/1/JURNAL.pdf&ved=2ahUKEwi8sIWlwrTxAhX063MBHUSfBgEQFjABegQ)

[IAxAC&usg=AOvVaw0Ox8YGSKzavH8ijSSOLZO9](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unmuhjember.ac.id/1264/1/JURNAL.pdf&ved=2ahUKEwi8sIWlwrTxAhX063MBHUSfBgEQFjABegQIAxAC&usg=AOvVaw0Ox8YGSKzavH8ijSSOLZO9)

Hutauruk, Rams, Yovo, 2018 “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi

Permai Medan” diankses 12 Juni pukul 14.54 <https://scholar.google.co.id/scholar?>

[hl=id&as_sdt=0%2C5&authuser=4&q=pengaruh+motivasi+terhadap+kinerja+karyawan+di+pt+abadi+permai+medan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DxN7YaK7o4vgJ](https://www.google.com/search?hl=id&as_sdt=0%2C5&authuser=4&q=pengaruh+motivasi+terhadap+kinerja+karyawan+di+pt+abadi+permai+medan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DxN7YaK7o4vgJ)

Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri.

Kurniawan, andy & Zaman, Badrus. 2017 (Artikel) “Pengaruh perpajakan, kesadaran perpajakan, sanksi perpajakan, dan pengampunan pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi dalam memenuhi kewajiban perpajakan”. Universitas Nusantara PGRI, Kediri. diakses pada 25 Juni pukul 20:22

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/6d085f10fa4bec80055ded55fb04afe0.pdf&ved=2ahUKEwiJpb6437TxAhVt_XMBHS6_AAwQFjABegQIBBAG&usg=AOvVaw10FAJiC9QP-rFdGbe0CSnT

Mishahudin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pendidikan.Co.ID “Pengertian Aktualisasi Diri” from <https://pendidikan.co.id/pengertian-aktualisasi-diri/>

Pridarsanti, Yuli, Komang. 2020 (Skripsi) “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Pembendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang”. Universitas Diponegoro Semarang. diakses pada 13 Juni pukul 17: 43

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&authuser=4&q=faktor-faktor+yang+mempengaruhi+kinerja+menurut+maslow&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D4qmeudx0A7cJ

Salidi, Samsudin. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusaka Setia

Setiawan, Heru H & Widianny Nurul, Feny. 2019 (Skripsi) “Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Phunishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung”. Universitas

Padjadjaran, Jawa Barat. diakses pada 17 Juni pukul 21:32

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&authuser=4&q=Shields+dalam+suak+2017%3A+33&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Doom4vk0FkhIJ

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simbolon, Sari, Ernita. 2018. (Skripsi) “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT. Nielsen Company Indonesia

Medan”. Universitas Sumatra Utara. diakses pada 14 Juni pukul 22:45

https://scholar.google.co.id/scholar?q=robbins+dan+coulter+2010+110&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart#d=gs_qabs&u=%23p%3D_fZze6uQEhYJ

Study manajemen. “Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan)” from

<https://www.studimanajemen.com/2019/02/teori-motivasi-abraham-maslow-hierarki.html?m=1>

Wibowo. 2015. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Wikipedia. “Hirarki Kebutuhan Maslow” from

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hierarki_kebutuhan_Maslow.

Yani, Putri. 2020. (Skripsi) “Pengaruh Keputusan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Meediasi di PT. Kirana Permata Muara Enim” Universitas

Muhammadiyah Palembang

Zuhriyah & Safitri Ervita. 2017. *Satistik 2*. Palembang: Univ. Muhammadiyah Palembang