



ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR

(Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)

¹⁾Tezar Arianto ²⁾Ervina Erlita

^{1, 2)} *Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ Tezar.arianto7@gmail.com; ²⁾ arlitaervina@gmail.com

How to Cite :

Arianto, T. dkk. (2020). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9 (1).
DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2020]

Revised [23 December 2020]

Accepted [28 January 2021]

KEYWORDS

*Self Actualization Needs,
Awards, Social Needs,
Career Development*

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



ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah sebanyak 318 orang karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Pengolahan dan penganalisaan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dan menganalisis pengaruhnya secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Berdasarkan hasil uji bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study uses data collection methods through interviews, observations and questionnaires. The population in this study were all employees at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah as many as 318 employees and sampling using simple random sampling method. Processing and analyzing data using validity and reliability tests. Then a

conclusion was drawn using multiple linear regression statistical tests and analyzed its effects simultaneously (F test) and partially (t test). Based on the test results that the Need for Self-Actualization, Appreciation and Social Needs together (simultaneously) have an effect on Career Development. .

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal dapat membantu suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang perlu melakukan rencana kerja sehingga sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dalam teori hirarki kebutuhan, Maslow juga menyatakan kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (affiliation) atau sering disebut sosial needs, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Dalam suatu perusahaan, terdapat hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan dimana mereka saling membutuhkan dan berkepentingan karena pimpinan yang mengkoordinasikan dan karyawan yang menjalankan arahan pimpinan.

Penghargaan sangatlah penting bagi karyawan untuk memberikan motivasi sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan penghasilan perusahaan. Penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Adapun bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, pemberian insentif, cuti, tunjangan dan sebagainya. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Pengembangan karier bertujuan untuk mempermudah perusahaan dalam menjabarkan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk kemudian disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan karyawan dalam mengembangkan diri serta kariernya di perusahaan (Veithzal Rivai, 2011).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) yang merupakan pabrik pengolahan crumb rubber/karet remah yang merupakan Perusahaan Pemilik Modal Dalam Negeri (PMDN). Untuk memenuhi permintaan pelanggan tersebut diperlukan motivasi tinggi sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas serta dapat meningkatkan karir para karyawannya.

Karyawan yang motivasinya rendah cenderung melalaikan pekerjaan dan menghambat pengembangan karir karyawan, salah satunya dalam bentuk kedisiplinan yang kurang dan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang rendah. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat diidentifikasi pula dari adanya penyimpangan

perilaku karyawan di tempat kerja. Di PT. BAM ini pemberian motivasi yaitu dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan bagi para karyawan. Pemenuhan kebutuhan tersebut diyakini akan memberikan pengaruh agar karir karyawan lebih meningkat.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Dubrin (1982) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir Menurut Raymond (2010) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016) (dikutip dalam Maya Pressilia Kana, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain
Yang dimaksud dalam hal ini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
- c. Kesetiaan pada organisasi
Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- d. Pembimbingan sponsor
Pembimbingan adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Dukungan para bawahan
Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh
Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri
Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan karir.

2. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Sihotang (2006) adalah:

a. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir di masa mendatang.

e. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f. Kesetiaan pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi turn over karyawan.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus mampu bermain musik, seorang profesor harus mengajar dan sebagainya.

Maslow (1987) mengatakan bahwa aktualisasi diri merupakan penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas-kapasitas, potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan diri tersebut. Omifolaji (2010) mengatakan bahwa aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Menurut Patioran (2013) bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik.

Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

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

1. Kebutuhan Pertumbuhan

- Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Pada tahap pertumbuhan, seorang karyawan akan berusaha mengetahui dan memahami tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya sekalipun itu adalah hal baru serta karyawan selalu berusaha memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas dan wewenangnya.
2. Kebutuhan pencapaian potensi
Kebutuhan pencapaian potensi adalah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. Untuk mencapai potensi karyawan harus didukung oleh perusahaan berupa tersedianya fasilitas dan setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang agar dapat mencapai potensi diri.
 3. Kebutuhan pemenuhan diri
Kebutuhan pemenuhan diri adalah kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. Untuk menunjukkan keberadaan dirinya, karyawan akan berusaha menerapkan keahlian yang dimilikinya pada tugas dan pekerjaan yang dimilikinya guna membantu meringankan pekerjaannya serta selalu ingin terlibat dalam penentuan pencapaian tujuan yang diinginkan.
 4. Kebutuhan dorongan
Kebutuhan dorongan yaitu adanya dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini berhubungan dengan dorongan untuk memotivasi diri ketika akan melakukan tugas bahkan selalu ingin berkeaktifitas dalam mengerjakan tugasnya.

Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang, penghargaan bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa. Menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Menurut Mikander (2010), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Menurut Henri Simamora (2004) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Tohardi (2002) penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

Indikator Penghargaan

Suryo (2007) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

1. Gaji
Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.
2. Insentif

- Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.
3. Asuransi
Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.
 4. Pelatihan dan pengembangan
Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat. Jadi, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Menurut Peddington (1985) dalam Rohendi (2000) yang mencerminkan manusia sebagaimahluk sosial, yang terwujud sebagai hasil dari usaha-usaha manusia memenuhi kebutuhan primer yang harus melibatkan sejumlah orang dalam suatu kebutuhan sosial.

Maslow menyatakan (dalam Sutrisno, 2011) bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk disayangi, dicintai, diterima oleh orang lain, keikutsertaan dalam pergaulan dan berprestasi.

Indikator Kebutuhan Sosial

- Terdapat tiga indikator kebutuhan sosial menurut Hasibuan (2007), yaitu:
1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.
Perasaan seseorang terhadap keberadaannya yang bisa diterima oleh orang lain baik di lingkungan tempat tinggal maupun bekerja.
 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati
Perasaan seseorang yang ingin dihormati baik oleh rekan sekerja maupun pimpinan.
 3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
Perasaan seseorang yang ingin dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, berpendapat, memberikan masukan dengan porsi wewenang yang diberikan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dengan menggunakan metode survei dan teknik korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin, dkk (2011), "penelitian korelasi bertujuan

untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana analisis pengaruh variabel independen kebutuhan aktualisasi diri (X1), variabel independen penghargaan (X2) dan variabel independen (X3) terhadap variabel dependen pengembangan karir (Y).

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Berganda adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui linieritas pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2007) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = variabel dependen, yaitu Pengembangan Karir

X1 = variabel independen, yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri

X2 = variabel independen, yaitu Penghargaan

X3 = variabel independen, yaitu Kebutuhan Sosial

a = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1, X2 dan X3

b = merupakan koefisien regresi parsial X1, X2 dan X3

e = standard error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

Analisis persamaan regresi tersebut dimaksudkan untuk melihat besarnya koefisien variabel independen dalam mempengaruhi terhadap variabel dependen, dan analisis persamaan ini juga dapat melihat arah pengaruh positif atau negative dari model persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji-t) Menurut (Ghozali, 2005) "uji-t digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda".

Proses pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Formulasi hipotesis HO dan H1

Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan $df = n - k$, dimana ; n = jumlah sampel k = jumlah variabel bebas.

2. Menghitung statistic uji-t dengan bantuan program SPSS

Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dengan membandingkan signifikan hitung dengan ketentuan : jika signifikan t hitung $< 0,05$, maka Ha diterima Jika signifikan t hitung $> 0,05$ maka Ha ditolak.

Rumus uji t (Sugiyono, 2007) adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r \times r)}}$$

Keterangan :

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) bertujuan untuk mengukur apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan F dari hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Pengembangan Karir (Y). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$.

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{1 - R^2 / (n - K)}$$

Keterangan:

R² : Koefisien korelasi berganda

k : Banyaknya variabel

n : Banyaknya sampel

Jika tingkat signifikan $f_{hit} < t$ tabel, maka H_a ditolak, H_0 diterima. Jika signifikan t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima H_0 ditolak.

Jika signifikansi $F_{sig} < \alpha$, maka H_a diterima H_0 ditolak. Jika signifikansi $t_{sig} > \alpha$, maka H_a ditolak, H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	ig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,188	1,368		3,793	00		
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,459	145	,315	3,176	02	,351	2,852
PENGHARGAAN	,387	143	,298	2,713	08	,285	3,512
KEBUTUHAN SOSIAL	,429	206	,259	2,078	40	,222	4,501

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2020

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah : $Y = 5,188 + 0,459 X_1 + 0,387 X_2 + 0,429 X_3$ Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta 5.188 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1), Penghargaan (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) Terhadap Pengembangan Karir (Y), sama dengan nol maka variabel Pengembangan Karir akan tetap yaitu 5.188. apabila variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), penghargaan (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3), sama dengan nol.

Koefisien regresi (X_1), sebesar 0,459 mempunyai makna jika nilai variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) naik satu satuan maka nilai Pengembangan Karir (Y) akan naik sebesar 0,459 dengan asumsi variabel penghargaan (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) dianggap tetap.

Koefisien regresi (X_2) sebesar 0.387 mempunyai makna jika nilai variabel penghargaan (X_2) naik satu satuan maka nilai Pengembangan Karir (Y) akan naik sebesar 0,387 dengan asumsi variabel kebutuhan sosial (x_3) dan kebutuhan aktualisasi diri (x_1) dianggap tetap.

Koefisien regresi (X_3) sebesar 0.429 mempunyai makna jika nilai variabel kebutuhan sosial (X_3) naik satu satuan maka nilai Pengembangan Karir (Y) akan naik sebesar 0,429 dengan asumsi variabel kebutuhan aktualisasi diri (x_1) dan penghargaan (x_2) dianggap tetap.

Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mengetahui variabel Pengembangan Karir (Y) adalah Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) adalah sebesar 0,459, variabel penghargaan (X_2) adalah sebesar 0,387 dan kebutuhan sosila (X_3) adalah 0,429.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data mentah yang dilakukan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Dengan melalui penyebaran kuesioner terhadap 105 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh kebutuhan aktuaisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap pengembangan karir pada PT. Bukit Angkasa Makmur BengkuluTengah.

1. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang kebutuhan aktualisasi diri terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah diperoleh hasil sebagai berikut: Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.176 > 1.66023$) dan ($\text{sig } a = 0.002 < 0,050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai H_a diterima dan H_0 di tolak yang berarti kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap pengembangan karir terbukti.

2. Pengaruh Penghargaan (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah diperoleh hasil sebagai berikut: Penghargaan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2,713 > 1.66023$) dan ($\text{sig } a = 0.008 < 0,050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel penghargaan sebesar 0,008 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai H_a diterima H_0 ditolak yang berarti penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir terbukti.

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial (X3) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang kebutuhan sosial terhadap pengembangan karir pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah diperoleh hasil sebagai berikut: Kebutuhan sosial memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2,078 > 1.66023$) dan ($\text{sig } a = 0.040 < 0,050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kebutuhan sosial sebesar 0,040 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai H_a diterima H_0 ditolak yang berarti kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap pengembangan karir pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kebutuhan aktualisasi diri (X_1) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai t_{sig} untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.176 > 1.66023$) dan ($\text{sig } a = 0.002 < 0,050$), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Penghargaan (X_2) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan Nilai t_{sig} untuk Variabel penghargaan (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2,713 > 1.66023$) dan ($\text{sig } a = 0.008 < 0,050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan Nilai t_{sig} untuk Variabel kebutuhan sosial (X_3) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$

(2,078 > 1.66023) dan ($\text{sig } a = 0.040 < 0,050$), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Secara simultan variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir pada PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh F_{hitung} sebesar 63.095 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1.8144 yaitu ($63.095 > 1.8144$) dan ($\text{sig } a = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi / rujukan maupun bahan pertimbangan serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain secara lebih mendalam dan menyeluruh menggunakan metode yang berbeda untuk mengetahui mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel penelitian ini.
2. Untuk Pimpinan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah 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

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyono, Bambang Teguh. 2015. *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Nisantara PGRI Kediri. Kediri.
- Cooper, Donald R., dan C. William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 5 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dewhurst. 2010. *Motivating people: getting beyond money, Business Source Complete*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Isaacson, Lee E. 1985. *Basics of Career Counseling*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Maslow, A. H. 1987. *Motivasi dan Kepribadian (terjemahan Supratiknya)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Omifolaji, V. 2010. Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self Actualization: A Case Studi of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexion*. 5(1):17-29.

- Puwanenthiren, Pratheepkanth. 2011. *Capital Structure and Financial Performance: Evidence From Selected Business Companies In Colombo Stock Exchange Sri Lanka*. *Journal of Arts, Science and Commerce*. Vol II, Issue-2.
- Rahma, Delvia. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Islam Malang. Malang.
- Rivai, Vethzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santosa, B. Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistic Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yunanda, Cintya, Heru Susilo dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 30(1), 115.