**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO**

**Saddang Huseng**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, 91992

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. *Total sampling* digunakan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel aktualisasi diri diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel prestasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Aktualisasi diri dan prestasi kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**Kata kunci: aktualisasi diri, prestasi kerja, kinerja karyawan**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

PT. Pos Indonesia saat ini adalah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Dari sisi lain PT. Pos indonesia tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan jadi yang dimaksud dengan peningkatan sumber daya manusia adalah kualitas yang menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut fisik, maupun non fisik (kecerdasaan dan fisik). Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu pembangunan ekonomi di segala bidang. Meningkat kualitas sumber daya manusia merupakan investasi manusia jangka panjang. Namun saat ini, sumber daya manusia di Indonesia masih belum memiliki kualitas untuk mendukung laju pertumbuhan ekonomi terbesar. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, mulai dari masalah pendidikan, kesejahteraan sosial, dan ketenagakerjaan.

Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Faktor manusia dalam rangka pecapaian tujuan sangat penting, sebab walaupun mesin-mesin yang canggih sudah tersedia tetapi dalam operasinya masih memerlukan manusia juga. Disamping itu manusia juga merupakan modal terpenting dalam perusahaan atau organisasi dimana pengetahuan yang mereka miliki berkaitan dengan kemampuan yang dapat disumbangkan pada persusahaan. Manusia bekerja pada hakikatnya tetap sebagai manusia yang memiliki keterbatasan dan tidak dapat dipisahkan dari aspek-aspek atau peranannya sebagai mahluk sosial dan mahluk yang memiliki jasmani dan rohani (Muzakkir, Amang, & Arif, 2021).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam (Priansa, 2014), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa faktor yang turut serta mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah aktualisasi diri dan prestasi kerja seorang karyawan.

Maslow (1965) mengatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Salah satu diantaranya yaitu aktualisasi diri dimana kebutuhan akan aktualisasi diri itu sendiri dengan mendapatkan kepuasan dan menyadari potensi yang ada. McGregor (1966) mengemukakan mengenai dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X beberapa pengandaian yang dipegang manajer yaitu; karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan, karyawan akan menghindari tanggung jawab, dan kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja. Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y yaitu; karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain, orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran, rata-rata orang akan menerima tanggung jawab dan kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (Lutfi & Winata, 2020).

Selain aktualisasi diri, kinerja karyawan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Menurut Sunyoto (2015), prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat adanya fenomena yang demikian, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo”.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka di buat rumusan masalah sebagai
berikut:

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo?.
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo?.
3. Apakah aktualisasi diri dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo?.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.
3. Untuk mengetahui aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ukuran-ukuran konseptual dan model sehubungan dengan adanya pengaruh aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

1. Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi perusahaan khususnya di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo mengenai aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada perusahaan.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubunganrperanan tenaga kerja agar efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Panggabean dalam Tegar (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatann yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

**Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga prestasi kerja yang dicapai karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

**Aktualisasi Diri**

Menurut Siswandi bahwa aktualisasi diri pada dasarnya memberikan perhatian pada manusia, khususnya terhadap nilai-nilai martabat secara penuh. Hal tersebut dapat tercapai melalui penggunaan segenap potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki melalui dengan bekerja sebaik-baiknya. Sehingga tercapai suatu keadaan eksistensi yang ideal bagi pertumbuhan dan perkembangan diri (Syauta & Yuniasanti, 2015). Maslow menyatakan aktualisasi diri adalah kecenderungan kreatif manusia. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya (Alwisol, 2018).

**Prestasi Kerja**

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Aktualisasi diri diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

H2 : Prestasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

H3 : Aktualisasi diri dan prestasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**METODE PENELITAN**

**Desain Penelitian**

Penelitiaan ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu metode yang memperjelas hubungan antara variabel. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Selain itu, metode penelitian kuantitatif mengelola bentuk angka-angka dan bersifat dedukatif.

**Jenis dan Sumber Data**

Keseluruhan data dalam penelitian ini diperoleh melalui penelusuran dokumentasi atau publikasi informasi yang diterbitkan oleh pemerintah atau sumber resmi lainnya yang digunakan untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut. Beberapa literatur teori, konsep serta studi empiris yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel diperoleh dari *text book* serta jurnal-jurnal terkait. Jenis data yang akan dianalisis dalam penelitan ini adalah data primer berupa data time series yang merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner).

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam sebuah penelitian, pengumpulan data harus dilakukan agar memperoleh hasil dari tujuan penelitian. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa cara:

1. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini.
2. Interview, yaitu wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
3. Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dituangkan kedalam bentuk pertanyaan kemudian diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya sebagai karyawan.
2. Aktualisasi Diri (X1) adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.
3. Prestasi Kerja (X2) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.

**Metode Analisis Data**

* 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas (Siregar, 2013). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut:

Y= a + bX1 + bX2 + e

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

X1 = Aktualisasi Diri

X2 = Prestasi Kerja

b1b2 = Koefisien Regresi

* 1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

* 1. Uji Hipotesis
1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H0 : bi = 0 (tidak ada hubungan linear antara varibel X dan variabel Y).

H1 : bi ≠ 0 (ada hubungan linear antara varibel X dan variabel Y).

1. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh Aktualisasi Diri (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

1. Deskripsi Variabel

Tabel 1 Deskripsi Responden Terhadap Aktualisasi Diri

| **Pernyataan** | **Skor** | **Rata-rata** | **Kate-gori** |
| --- | --- | --- | --- |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **N****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
| X1.1 | 9 | 12 | 9 | 0 | 0 | 4,00 | Baik |
| X1.2 | 9 | 8 | 13 | 0 | 0 | 3,87 | Baik |
| X1.3 | 3 | 11 | 14 | 2 | 0 | 3,50 | Baik |
| X1.4 | 13 | 13 | 4 | 0 | 0 | 4,30 | Sangat Baik |
| X1.5 | 13 | 11 | 6 | 0 | 0 | 4,23 | Sangat Baik |
| X1.6 | 11 | 17 | 2 | 0 | 0 | 4,30 | Sangat Baik |
| **Total** | **290** | **288** | **144** | **4** | **0** | **4,03** | **Baik** |

Tabel 1 di atas diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Aktualisasi Diri (X1) yang diukur dengan 3 indikator (6 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel aktualisasi diri tergolong baik.

Tabel 2 Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

| **Pernyataan** | **Skor** | **Rata-rata** | **Kate-gori** |
| --- | --- | --- | --- |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **N****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
| X2.1 | 12 | 16 | 2 | 0 | 0 | 4,33 | Sangat Baik |
| X2.2 | 5 | 16 | 9 | 0 | 0 | 3,87 | Baik |
| X2.3 | 6 | 14 | 9 | 1 | 0 | 3,83 | Baik |
| X2.4 | 10 | 13 | 4 | 3 | 0 | 4,00 | Baik |
| X2.5 | 2 | 21 | 5 | 2 | 0 | 3,77 | Baik |
| X2.6 | 6 | 14 | 7 | 3 | 0 | 3,77 | Baik |
| X2.7 | 6 | 13 | 11 | 0 | 0 | 3,83 | Baik |
| X2.8 | 8 | 10 | 11 | 1 | 0 | 3,83 | Baik |
| X2.9 | 8 | 16 | 4 | 2 | 0 | 4,00 | Baik |
| X2.10 | 10 | 13 | 7 | 0 | 0 | 4,10 | Baik |
| **Total** | **365** | **584** | **207** | **24** | **0** | **3,93** | **Baik** |

Tabel 2 di atas diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja (X2) yang diukur dengan 5 indikator (10 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja tergolong baik.

Tabel 3 Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

| **Pernyataan** | **Skor** | **Rata-rata** | **Kate-gori** |
| --- | --- | --- | --- |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **N****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
| Y1 | 2 | 21 | 5 | 2 | 0 | 3,77 | Baik |
| Y2 | 6 | 9 | 11 | 4 | 0 | 3,57 | Baik |
| Y3 | 8 | 11 | 5 | 6 | 0 | 3,70 | Baik |
| Y4 | 6 | 9 | 14 | 1 | 0 | 3,67 | Baik |
| Y5 | 8 | 10 | 11 | 1 | 0 | 3,83 | Baik |
| Y6 | 8 | 16 | 4 | 2 | 0 | 4,00 | Baik |
| Y7 | 5 | 16 | 9 | 0 | 0 | 3,87 | Baik |
| Y8 | 6 | 14 | 9 | 1 | 0 | 3,83 | Baik |
| Y9 | 2 | 17 | 9 | 2 | 0 | 3,63 | Baik |
| Y10 | 5 | 9 | 15 | 1 | 0 | 3,60 | Baik |
| **Total** | **280** | **528** | **276** | **40** | **0** | **3,75** | **Baik** |

Tabel 3 di atas diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diukur dengan 5 indikator (10 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan tergolong baik.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **B** | **Std. Error** |
| ConstantAktualisasi Diri (X1)Prestasi Kerja (X2) | 3,9240,7690,579 | 1,7720,1650,107 |

Tabel 4 di atas dari hasil pengolahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 3,924 + 0,769 X1 + 0,579 X2 +e

Dari persamaan di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 3,924. Variabel aktualisasi diri (X1) sebesar 0,769 dan prestasi kerja (X2) sebesar 0,579. Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,924 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi aktualisasi diri dan prestasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo mempunyai nilai sebesar 3,924 satuan.
2. Nilai koefisien aktualisasi diri (X1) sebesar 0,769, berarti ada pengaruh positif aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo, sehingga apabila skor aktualisasi diri naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebesar 0,769.
3. Nilai koefisien prestasi kerja (X2) sebesar 0,579, berarti ada pengaruh positif prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo, sehingga apabila skor prestasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebesar 0,579.
4. Uji t Parsial

Tabel 5 Hasil Uji t

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **t hitung** | **Sig** |
| ConstantAktualisasi Diri (X1)Prestasi Kerja (X2) | 1,2154,6515,419 | 0,0350,0000,000 |

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Aktualisasi diri (X1)

Koefisien thitung variabel aktualisasi diri (X1) sebesar 4,651 > ttabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikan pada α = 5%, dimana α sebesar 0,000<0,05, maka hipotesis diterima. Berarti variabel aktualisasi diri secara individual mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo diterima kebenarannya.

1. Prestasi kerja (X2)

Koefisien thitung variabel prestasi kerja (X2) sebesar 5,419 > ttabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikan pada α = 5%, dimana α sebesar 0,000<0,05, maka hipotesis diterima. Berarti variabel prestasi kerja secara individual mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo diterima kebenarannya.

1. Uji F Simultan

Tabel 6 Hasil Uji F Simultan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Sum of squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig** |
| RegressionResidualTotal | 976,49546,9721023,467 | 22729 | 488,2481,740 | 280,652 | 0,000 |

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikan 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa variabel aktualisasi diri dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | 0,977 | 0,954 | 0,951 | 1,319 |

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,954 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi aktualisasi diri dan prestasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa aktualisasi diri (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo, berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,769. Jika aktualisasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,769 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Aktualisasi diri berkaitan dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik akan tercapai bila ada motivasi dari dalam diri individu. Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan halhal yang lebih dari yang diharapkan. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal didalam atau di luar keberadaannya sendiri yang menyesuaikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai thitung 4,651 > nilai ttabel 1,703 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima untuk variabel aktualisasi diri, maka secara parsial variabel aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah Farma (2021), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Aktualisasi Diri) Terhadap Variabel Y (Kinerja) di PT. Kereta Api Indoneisa Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. Hal ini dilihat dengan menggunakan analisis Anova ditemukan nilai bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam peneltian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat.

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo, berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,579. Jika prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,579 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Prestasi kerja berkaitan dengan kinerja, prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai thitung 5,419 > nilai ttabel 1,703 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima untuk variabel prestasi kerja, maka secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah Hasibuan & Arnesih (2020), menyebutkan bahwa prestasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05 hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai thitung 4,753 > ttabel 1,665 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serentak seluruh variabel bebas: aktualisasi diri (X1) dan prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikan 0,000<0,05, artinya nilai variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,954 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi aktualisasi diri dan prestasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.
3. Aktualisasi diri dan prestasi kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo.

**Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja karyawan, yaitu:

1. Bagi karyawan sebagai pelayan publik pada suatu organisasi pemerintahan hendaknya memberikan perhatian sebaik-baiknya dalam peningkatan kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat tercipta suatu aktualisasi diri karyawan yang semakin tinggi.
2. Bagi pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebaiknya memberikan reward kepada karyawan berprestasi karena dengan prestasi kerja baik akan lebih meingkatkan pula kinerja karyawan tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian aktualisasi diri dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

# DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian.* Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.

Farma, V. (2021). Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. *Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, R., & Arnesih. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening 7 (2)*, 282-294.

Lutfi, A., & Winata, A. Y. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Jurnal Pamator 13 (2)*, 194-198.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muzakkir, H., Amang, B., & Arif, M. (2021). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 4 (1)*, 87-100.

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Jakarta: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Prenada Media Group.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset.* Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. (2015). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja pada Wanita Karier di PT Kusuma Sandang Mekarjaya. *Insigh: Jurnal Ilmiah Psikologi 17 (1)*, 49-55.

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis.* Yogyakarta: Quadrant.