

**“Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang”**

Ani Desriana<sup>1</sup>, Handoyo Djoko Waluyo.<sup>2</sup> & Widayanto<sup>3</sup>  
[anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

**Abstract**

*This study aimed to describe the influence of organizational culture, self-actualization, and esteem to employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. The sample method is census of the entire population of 110 respondents was sampled. The author used SPSS 16.0 program to test the regression on the data analysis. The result it can be concluded partially that the variabels has positive influence and significant to employee performance. Organizational culture on the employee performance by during t test (5,772) > t table (1,659). Self-actualization on the employee performance by during t test (5,772) > t table (1,659), and esteem on the employee performance by during t test (7,325) > t table (1,659). Simultaneously, these variabels have a positive influence and significant on the employee performance with the result of F-test (27,262) > F-table (2,690). To improve employee performance, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang shall be improving the innovating potency of employee, open up opportunities for employee to take education and training, and increasing rewards.*

**Keywords:** *employee performance, esteem, organizational culture, self-actualization*

**Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Metode sampel adalah sensus yaitu seluruh populasi yang berjumlah 110 responden dijadikan sampel. Pada analisis data peneliti menggunakan uji regresi dengan bantuan program SPSS 16.0. Dari hasil analisis data disimpulkan bahwa secara parsial variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Budaya organisasi terhadap prestasi kerja dimana nilai t hitung (6,476) > t tabel (1,659). Aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dimana nilai t hitung (5,772) > t tabel (1,659) dan penghargaan terhadap prestasi kerja dimana nilai t hitung (7,325) > t tabel (1,659). Secara simultan, semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil F hitung (27,262) > F tabel (2,690). Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang meningkatkan kemampuan karyawannya dalam berinovasi, membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan meningkatkan pemberian reward.

**Kata kunci :** aktualisasi diri, budaya organisasi, penghargaan, prestasi kerja

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting. Hal ini karena pemakaian berbagai alat produksi seperti modal, sarana kerja, mesin-mesin, bahan mentah dan bahan baku, perangkat

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

lunak seperti metode kerja dan pasar bagi organisasi niaga, tetap diperlukan serta tetap mempunyai arti penting tetapi tidak ada yang akan menyanggahnya hal ini tentunya berbeda dengan penggunaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien. Dorongan atau rangsangan tersebut dapat dilakukan dengan pemahaman tentang budaya organisasi dalam perusahaan dan dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan BUMN yang mengelola sarana transportasi kereta api di Indonesia. Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam menyediakan jasa transportasi adalah mengharapkan profit atau keuntungan dari penjualan jasanya tersebut sehingga dapat mempermudah dan mendukung mobilitas para pengguna jasanya. Pada perkembangannya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang merupakan organisasi yang keberadaannya tidak lepas dari fungsinya sebagai penunjang perkembangan transportasi perkeretaapian. Hal ini menjadikan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun upaya yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang belum dapat menjamin karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Karena pada tahun 2011 hingga tahun 2013 penilaian prestasi kerja yang didasarkan pada budaya organisasi perusahaan mengalami penurunan pada rata-rata prestasi kerja seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV di jalan Thamrin Semarang. Dibandingkan tahun 2011 pada tahun 2012 terjadi penurunan terhadap rata-rata prestasi kerja yaitu sebesar 0,91 persen. Penurunan juga terjadi pada tahun 2013 dimana jika dibandingkan dengan tahun 2012, di tahun 2013 mengalami penurunan lebih besar yaitu sebesar 1,49 persen.

Terjadinya perubahan yang fluktuatif terhadap penilaian prestasi kerja dari tahun ketahun kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberikan doktrinisasi budaya organisasi sebagai dasar dalam berperilaku di organisasi perusahaan. Tidak hanya itu pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja seorang karyawan. Jika hal tersebut tidak dipenuhi maka seorang karyawan akan sering menampilkan rasa tidak senang akan fungsi, tugas-tugas, dan tanggung jawabnya serta bersikap masa bodoh. Akibatnya prestasi kerja mereka cenderung menurun dan sering melupakan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.**"

## **KERANGKA TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Sarplin (dalam Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, 2012:141) adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sadar-hana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, anidesriana@gmail.com

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (dalam Sedarmayanti, 2014:303) terbentuknya budaya adalah sebagai berikut:

1. Budaya diturunkan dari filsafat pendirinya
2. Selanjutnya budaya itu akan mempengaruhi kinerja yang digunakan dalam memperkerjakan.
3. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak
4. Bagaimana bisa disosialisasikan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi.

Unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut (Moh. Pabundu Tika, 2008:7):

1. Asumsi dasar atau pedoman perilaku;
2. Keyakinan yang dianut bersama;
3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi atau perusahaan;
4. Pedoman perilaku dalam mengatasi masalah;
5. Sistem nilai-nilai yang dianut;
6. Lingkungan internal dan eksternal;
7. Pewarisan dan penyesuaian.

Suatu budaya muncul, mencerminkan visi dan strategi serta pengalaman-pengalaman yang dimiliki orang dalam mengimplementasikannya. Selanjutnya Stephen P. Robbins (dalam Moh. Pabundu Tika, 2008:20-21) mengemukakan bahwa ada tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi, yaitu:

1. Praktik Seleksi, bertujuan mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam suatu organisasi.
2. Manajemen Puncak, mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan-ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.
3. Sosialisasi, dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

### **Aktualisasi Diri**

*Self actualization* menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:106) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Menurut Maslow (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:101) kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasi diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:107) kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

1. Pertama: kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri yang telah mencapai kemampuan yang sepenuhnya adalah benar-benar perasaan dasar yang hanya individu sendiri yang dapat mengalaminya.

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

2. Kedua: aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

Lebih lanjut bahwa Maslow menyatakan bahwa untuk mencapai taraf aktualisasi diri tidaklah mudah seperti dalam pencapaian kebutuhan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena upaya dalam pencapaian aktualisasi diri banyak dipenuhi oleh hambatan-hambatan. Hambatan-hambatan tersebut antara lain (Koeswara 1991,125-126):

1. Berasal dari individu itu sendiri yaitu berupa ketidaktahuan, keraguan bahkan bisa karena ketakutan yang dialami oleh individu itu sendiri
2. Berasal dari luar masyarakat, biasanya berupa kecenderungan untuk mendispersonalisasikan individu, kerepresian sifat-sifat, bakat, dan potensi.
3. Berasal dari pengaruh yang dihasilkan dari kebutuhan yang kuat akan rasa aman.

### **Penghargaan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:106) *esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Sedarmayanti (2014:235) berpendapat bahwa penghargaan adalah mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian.

Menurut John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson (2007:226) tujuan utama dari program penghargaan adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Penghargaan diklasifikasikan dalam dua kategori luas: ekstrinsik dan instrinsik. Suatu penghargaan intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Penghargaan intrinsik terdiri dari: penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, dan pengembangan pribadi. Sedangkan suatu penghargaan ekstrinsik datang dari luar orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari: penghargaan finansial, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal, dan promosi jabatan.

### **Prestasi Kerja**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), istilah prestasi kerja berasal dari *Job performance* atau *Actual performance*. Pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi prestasi kerja menurut Lawler & Potter (dalam Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, 2012:199), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan.

Aspek-aspek yang diukur dalam kinerja menurut Sedarmayanti (2014:269), yaitu:

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Ketaatan
- d. Kejujuran
- e. Kerja sama
- f. Prakarsa (inisiatif)

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

#### g. Kepemimpinan

Menurut Zeitz (dalam Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, 2012:199-200) bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal.

1. Faktor organisasional, meliputi sistem imbalan jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.
2. Faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Andrew F. Sikula (dalam Malayu S.P Hasibuan, 2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Arti penting penilaian kerja menurut Marihot Tua Efendi (2002:192) sebagai berikut :

1. Perbaikan untuk kerja
2. Penyesuaian gaji
3. Keputusan penempatan
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan karir
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia

#### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.
2. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.
3. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.
4. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.

#### **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV di jalan Thamrin Semarang yang berjumlah 110 karyawan. Seluruh anggota

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

populasi tersebut kemudian dijadikan responden atau dengan kata lain menggunakan jenis sensus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan dengan instrument penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Skala Likert.

## **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Dengan hasil perhitungan dimana  $t$  hitung  $6,476 > t$  tabel  $1,659$ . Positif artinya apabila budaya organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat sedangkan signifikan berarti budaya organisasi benar-benar berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni  $0,28$  atau sebesar  $28\%$ .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Dengan hasil perhitungan dimana  $t$  hitung  $5,772 > t$  tabel  $1,659$ . Positif artinya apabila aktualisasi diri yang diterapkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat sedangkan signifikan berarti aktualisasi diri benar-benar berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni  $0,236$  atau sebesar  $23,6\%$ .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Dengan hasil perhitungan dimana  $t$  hitung  $7,325 > t$  tabel  $1,659$ . Positif artinya apabila penghargaan yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat sedangkan signifikan berarti penghargaan benar-benar berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni  $0,332$  atau sebesar  $33,2\%$ .

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hasil ini diperkuat berdasarkan uji F (ANOVA) yang menyatakan bahwa  $F$  hitung ( $27,262$ )  $> F$  tabel ( $2,690$ ). Positif artinya apabila budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan yang ada saat ini ditingkatkan agar lebih baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat sedangkan signifikan berarti budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan benar-benar berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni  $0,436$  atau  $43,6\%$ .

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini melihat budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji  $t$  yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa  $t$  hitung ( $6,476$ )  $> t$  tabel ( $1,659$ ) sehingga hipotesis pertama yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Selain budaya organisasi, aktualisasi diri juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Aktualisasi diri menurut Miftah Thoha (2011:226) adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:106) kebutuhan akan aktualisasi diri dapat diwujudkan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel aktualisasi diri dan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa  $t$  hitung (5,772) >  $t$  tabel (1,659) sehingga hipotesis kedua yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:106) *esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperlukan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel penghargaan dan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa  $t$  hitung (7,325) >  $t$  tabel (1,660) sehingga hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya

Budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa  $F$  hitung (27,262) >  $F$  tabel (2,690). Sehingga hipotesis keempat yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang dapat diterima.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel (budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan) dan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa variabel penghargaan memiliki sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap perilaku prestasi kerja karyawan yakni sebesar 32,6 persen. Hal ini karena penghargaan diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik baik langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan yang berlaku. Semakin besar penghargaan dan pengakuan yang diterima karyawan atas prestasi kerja merupakan motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Setelah variabel penghargaan, variabel kedua yang mempunyai sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap perilaku prestasi kerja karyawan adalah variabel budaya organisasi yakni sebesar 28 persen. Dalam penelitian ini PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki lima budaya organisasi mereka yang harus diterapkan dalam setiap melakukan pekerjaan. Lima budaya organisasi itu adalah integritas, profesional, orientasi terhadap keselamatan, inovasi, dan orientasi terhadap pelayanan.

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, anidesriana@gmail.com

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kemudian variabel yang memberikan sumbangan atau kontribusi terkecil terhadap perilaku prestasi kerja adalah variabel aktualisasi diri yakni sebesar 23,6 persen. Dalam penelitian ini, faktor-faktor aktualisasi diri yang mempengaruhi perilaku prestasi kerja karyawan antara lain adalah kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan karyawan untuk menerapkan kemampuan dan keterampilan, ketertarikan karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan kesempatan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Apabila budaya organisasi telah diterapkan dengan baik serta kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan yang dapat dipenuhi sesuai dengan harapan karyawan maka ketiganya dapat menimbulkan prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang memiliki peluang yang besar untuk dapat mempengaruhi karyawannya dalam meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat menambah keuntungan perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hal ini diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana  $t$  hitung  $6,476 > t$  tabel  $1,659$ .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hal ini diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana  $t$  hitung  $5,772 > t$  tabel  $1,659$ .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hal ini berdasarkan uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana  $t$  hitung  $7,325 > t$  tabel  $1,659$ .

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, aktualisasi diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Hal ini berdasarkan uji F yang dilakukan, dengan hasil uji F (ANOVA) yang menyatakan bahwa  $F$  hitung ( $27,262$ )  $> F$  tabel ( $2,690$ ).

### **Saran**

Budaya organisasi berdasarkan penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Oleh karena itu guna meningkatkan prestasi kerja karyawan maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan kaitannya dengan budaya organisasi antara lain adalah dengan meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi dan memberi mereka kesempatan untuk menyuarakan ide, gagasan, dan pendekatan baru. Hal ini dapat dilakukan dengan membuka seluruh saluran komunikasi demi menciptakan peluang yang cukup bagi karyawan dalam berinovasi dan agendakan *sharing session* dari karyawan yang ingin menyampaikan ide atau gagasannya. Perusahaan dapat membuat formulir *SMART IDEA* untuk memudahkan karyawan menyampaikan ide atau gagasan mereka jikalau sulit menyampaikan di dalam rapat formal dan sediakan kotak saran untuk menampung formulir tersebut.

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [anidesriana@gmail.com](mailto:anidesriana@gmail.com)

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Aktualisasi diri berdasarkan penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Oleh karena itu guna meningkatkan prestasi kerja karyawan maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan kaitannya dengan aktualisasi diri adalah dengan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Hal ini dapat dilakukan perusahaan melalui pembinaan yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan, baik melalui diklat-diklat (berjenjang atau tidak berjenjang) maupun melalui orientasi pendidikan dengan peningkatan sarana dan prasarana.

Penghargaan berdasarkan penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Oleh karena itu guna meningkatkan prestasi kerja karyawan maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan kaitannya dengan penghargaan adalah dengan meningkatkan pemberian *reward* untuk memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan *reward* tidak hanya bagi karyawan yang mempunyai penilaian prestasi kerja yang baik tetapi juga kepada karyawan yang memiliki ide atau gagasan yang dapat diterima oleh Manajemen untuk direalisasikan. Reward yang diberikan dapat berupa piagam atau kenaikan pangkat. Reward lainnya dapat dengan membuat program khusus beasiswa untuk *short course* ke luar negeri sesuai latar belakang ilmu atau disiplin yang dibutuhkan perusahaan kepada karyawan yang telah melewati proses seleksi atau memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan.

Untuk pengembangan penelitian mengenai prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang di masa yang akan datang, peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya agar menambah variabel independen lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar penelitian mengenai prestasi kerja tidak hanya terbatas di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang tetapi juga perusahaan lain yang berorientasi terhadap keuntungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koeswara, E. (1991). *Teori-Teori Kepriadian*. Bandung: Refika Aditama.
- Pabundu Tika, Moh. (2008) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Ani Desriana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, anidesriana@gmail.com

Drs. Handoyo Djoko Waluyo, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Widayanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro