

I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberhasilan dari sebuah perusahaan atau organisasi bisnis dan industri, tidak lepas dari invest atau asset yang dimilikinya. Investasi (modal) merupakan faktor penentu ,karena hal tersebut dapat digunakan untuk mengadakan sarana dan prasarana serta teknologi yang lebih maju dan relevan dalam perjalanan bisnis.

Setiap organisasi dalam perkembangannya sering kali menghadapi beberapa kendala yang di antaranya adalah adanya tingkat kemangkiran perpindahan karyawan maupun rendahnya prestasi yang disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Kinerja atau prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini para atasan harus memperhatikan secara serius kepada bawahannya, namun sebaliknya bawahan seharusnya dapat memberikan prestasi kerja yang baik agar keutuhan perusahaan dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk mencapai timbal balik tersebut perlu adanya peningkatan daya guna sumber daya manusia yang memiliki kemampuan prima dan relevan dengan bisnis yang sedang di laksanakan. Maka dari itu munculah masalah bagaimana mempertahankan karyawan atau tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang mampu bekerja atau beraktifitas penuh secara efektif dan efisien. Namun

di era globalisasi ini dengan perkembangan teknologi yang sebenarnya banyaknya sumber daya yang berkompeten namun karena kurangnya motivasi membuat kinerja mereka cenderung buruk dan tidak produktif.

Seseorang akan termotivasi dengan kuat apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Dalam hal ini terdapat teori tentang kebutuhan manusia yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi yang ada dalam SDM untuk mencapai prestasi kinerja yang unggul dan tentunya diharapkan sebuah perusahaan atau organisasi bisnis.

Untuk memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun non fisik.

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.¹

¹ J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Ed.1 ; Jakarta : Rajawali Pers, 2008), h.2

Motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa semua manusia mempunyai kebutuhan dasar umum yang terdiri atas beberapa tingkatan, dimana tingkatan kebutuhan dasar fisik harus dipenuhi dan setiap orang berusaha keras untuk menjadi segala sesuatu yang sanggup dicapainya karena manusia mempunyai dorongan / motivasi untuk mencapai potensi setinggi-tingginya.² Hierarki diartikan sebagai proses atau sistem yang menempatkan materi (benda-benda) dan orang menurut derajat/urutan tingkatan pentingnya. Hierarki kebutuhan adalah penempatan persyaratan atau keperluan fungsi manusia berdasarkan derajat(urutan) tingkatan pentingnya.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat di klasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Yaitu kebutuhan hidup dari kematian
(makan, minum, perumahan, pakaian)

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini dirasa akan mendesak apabila setelah kebutuhan dasar terpenuhi

² R.Siti Maryam, Sri Maryani, Rochimah, Hemi Fitriani, *Kebutuhan Dasar Manusia Berdasarkan Hierarki Maslow dan penerapannya dalam keperawatan*, (Ad.Asli ; Jakarta : Semesta Media.2007), h.3

(Asuransi, Kondisi aman)

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ketiga dari Maslow, kebutuhan ini hanya dapat dipenuhi bersama masyarakat karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

(setiap orang butuh akan kasih sayang, di cintai, di hormati, di akui keberadaanya)

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Biasanya ditunjukkan dengan simbol-simbol dan merasa bahwa seseorang tersebut disegani, dihormati. Hal yang dimaksud seperti :Pakaian bermerek, golf, merek mobil. Semua itu wajar bila prestise itu di padukan dengan memperlihatkan prestasi. Jika akan menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi. Untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang bertindak bukan karena orang lain melainkan karena kesadaran dan keinginan sendiri. Terdapat suatu dorongan kuat yang ingin ia perlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Ciri-ciri kebutuhan aktualisasi :

- a) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha sendiri.
- b) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti itu.

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi ; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan.

Manakala seorang manajer muda memperoleh kemajuan dalam perusahaan dan kebutuhan-kebutuhan *physiologis* dan keamanannya terpenuhi, ia menghampiri status eksekutif dengan diiringi oleh kenaikan-kenaikan gaji. Keanggotaan dalam sebuah klub persahabatan serta pelayanan dalam organisasi lalu menjadi suatu saluran bagi kebutuhan sosialnya.³

³ M Manullang & Marihot AMH Manulang, *Manajemen personalia*, (cetakan ke-4 ; Yogyakarta : Gadjah Mada University, 2008), hal.175

Jenjang kebutuhan yang berikut , menurut teori Maslow, adalah kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) yang terbagi kedalam dua kelompok, yaitu yang bertalian dengan penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan terhadap reputasi.

Kebutuhan akan kepercayaan terhadap diri sendiri, kebebasan , perwujudan hasil kerja dan pengetahuan tentang kerja adalah berkaitan dengan kelompok penghargaan terhadap diri sendiri dari kelompok kebutuhan ego. Keinginan untuk memperoleh status, pengakuan, penghargaan dan penghormatan termasuk di dalam kategori reputasi dari kebutuhan-kebutuhan ego.

Bagi karyawan pada tingkat rendah suatu organisasi yang mungkin terlibat dalam pekerjaan produksi massal secara rutin, peluang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ego dalam pekerjaan adalah terbatas.

Oleh karena itu, kebutuhan egi (*Esteem Needs*) bagi sebagian besar karyawan dalam sebuah perusahaan yang lazim jarang terpenuhi, dan ketiga kebutuhan pertama , yaitu kebutuhan psykologis, keamanan ,dan sosial merupakan kekuatan-kekuatan motivasi yang menonjol.

Tetapi bagi seseorang yang punya status eksekutif dalam tingkat-tingkat yang lebih tinggi dari struktur organisasi kebutuahn-kebutuhan yang keempat dan kelima, yaitu kebutuhan-kebutuhan ego (*esteem nedds*) dan perwujudan diri (*self actualization needs*) menjadi motivator-motivator yang sangat penting.

Tentunya penemuan gambaran diri adalah penemuan yang sangat penting dimuka jagat ini. Walaupun kita mungkin tidak menyadarinya, kita semua selalu membawa “denah rancangan” mental kita atau gambaran tentang diri kita sendiri. Kita mungkin tidak sadar akan hal ini, tetapi memang ada. Kita benar-benar percaya akan hal ini dan tidak ada pertanyaan tentang keabsahan.⁴

Lebih jauh lagi, semua tindakan dan emosi kita konsisiten dengan gambaran diri kita. Seseorang yang berpikir bahwa dia adalah “tipe gagal” entah bagaimana diaakan selalu menemui kegagalan. Seseorang yang berpikir bahwa dia adalah orang yang “tidak mujur” akan selalu menunjukan bahwa dia memang korban dari “nasib jelek”.⁵

Gambaran diri adalah batu fondasi dari seluruh kepribadian kita. Oleh karena itu , segala pengalaman hidup yang pernah kita alami akan semakin mengukuhkan dan memperkuat gambaran diri kita, dan dapat menentukan suatu siklus hidup menjadi menyedihkan atau menyenangkan.⁶

Sistem penghargaan pegawai pada hakikatnya merupakan sisitem yang dipilih oleh organisasi untuk memberikan pengakuan dan imbalan atau penghargaan kepada pegawao atas prestasi atau kinerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas organisasi.⁷

⁴ Dan Miller & Max well Malt', *Road to self Actualization*, (cetakan kesatu ; Semarang : Effhar Offset, 2013), hal.7

⁵ *ibid*

⁶ *ibid*

⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* ,(Cetakan pertama ;Yogyakarta ; Pustaka Pelajar, 2009), hal.200

Frederic Herzberg yang dikenal dengan hygien- pembuat teori kesamaan motivasi membagi hierarki Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (psikologis, keamanan dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (pencapaian dan aktualisasi diri). Dia mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah mensistematisasikan pekerjaan sehingga dengan mengerjakannya mereka mendapatkan hasil dan tantangan yang membantu mereka untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Herzberg, kebutuhan yang lebih tinggi ini tidak mungkin dipenuhi sehingga pemberian penghargaan dan pekerjaan yang menantang akan membentuk pembangkit motivasi.⁸

Daripada mendasarkan pada hygiene, menurut Herzberg, pengusaha lebih tertarik dalam menciptakan tenaga kerja yang memiliki motivasi diri harus menekankan “isi pekerjaan” atau faktor motivasi. Para manajer melakukan hal ini dengan memperkaya pekerjaan seseorang sehingga pekerjaan tersebut lebih menantang dan dengan memberikan umpan balik dan pemberian penghargaan. Hal ini adalah rasa suka cita dan pencapaian yang menghasilkan motivasi, dan bukan elemen ekstrinsik seperti upah atau pengawasan. Motivasi berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi akan timbul hanya dengan melakukan pekerjaan. Teori Herzberg menyimpulkan bahwa hanya bergantung pada insentif finansial sangat beresiko, oleh karena itu pengusaha tidak boleh mengabaikan manfaat dari memberikan

⁸ Ibid

penghargaan secara formal dan pekerjaan yang menantang yang merupakan hasrat hampir semua orang.⁹

Fakta penting lain dari motivasi adalah secara umum, orang tidak akan berusaha untuk mencapai penghargaan yang tidak menarik bagi mereka., atau terlibat dalam tugas-tugas yang tingkat keberhasilannya sangat rendah. Teori motivasi dari psikologi Victor Vroom mengungkapkan observasi berdasarkan akal sehat ini. Dia mengatakan bahwa motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal: harapan (*expectacy*) seseorang (berkaitan dengan probabilitas) yang upaya-upaya tersebut akan menuju pada kinerja; pendekatan psikologis (*instrumentality*) , atau hubungan kepedulian (jika ada) dari kinerja yang berhasil dan pencapaian penghargaan sesungguhnya; dan interaksi emosional (*valence*) , yang menggambarkan nilai-nilai kepedulian orang tersebut terhadap penghargaan.¹⁰

Manajer harus memperhitungkan preferensi para karyawan, dan harus berusaha keras untuk memanfaatkan penghargaan ekstrinsik dan instrinsik yang masuk akal berkaitan dengan perilaku tertentu karyawan yang ingindimunculkan. Pada akhir bab ini kita akan menyimpulkan apa yang kita tahu tentang bagaimana mengimplementasikan rencana insentif yang efektif.¹¹

⁹ Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi kesepuluh Jilid ke dua ; Jakarta ;PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007) hal.98

¹⁰ *ibid*

¹¹ *ibid*

Pembayaran tunjangan atau kenaikan tunjangan adalah pembayaran tunjangan yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerjanya sendiri. Ini beda dari bonus dimana biasanya hal ini menjadi bagian dari gaji pokok karyawan, sedangkan bonus adalah pembayaran satu kali. Walaupun istilah pembayaran tunjangan dapat berlaku untuk kenaikan insentif yang diberikan kepada seorang karyawan diperhitungkan atau tidak, kantor atau pabrik, manajemen atau nonmanajemen, istilah ini sering digunakan untuk karyawan kerah putih dan khususnya karyawan profesional, kantor atau klerikal.¹²

Pembayaran tunjangan merupakan subyek dari banyak perdebatan. Para pendukung berargumen bahwa hanya pembayaran atau penghargaan lain yang berhubungan langsung dengan kinerja saja yang dapat memotivasi perbaikan kinerja. Mereka berpendapat bahwa pengaruh dari memberikan kenaikan pembayaran lintas dewan (tanpa memikirkan tunjangan perorangan) bisa benar-benar dikurangi dari kinerja, dengan memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka akan diberikan penghargaan bagaimanapun mereka bekerja.¹³

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegaiwainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai,

¹² ibid

¹³ ibid

pihak organisasi atau perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi pegawai. Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadisanagt penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat unpan balik bagi karyawan itu sendiri. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik . proses penilaian prestasi ditunjukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan iut terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran , pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.¹⁴

Sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam kerangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Sistem penghargaan dapat mendorong perilaku pegawai yang telah dilakukan. Manajemen / sistem

¹⁴ Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama ; Jakarta ; Kencana Prenada Group, 2009), hal.155

penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi., mendorong mencapai misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder*.¹⁵

Prestasi merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam pekerjaan dan selakigus merupakan motivator intrinsik. Prestasi adalah tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang , berhasil dalam suatu persaingan , dan menunjukkan keinginan umpan balik yang jelas mengenai kinerja. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi biasanya memiliki ciri-ciri :

- 1) Pengambilan resiko sedang
- 2) Kebutuhan umpan balik segera
- 3) Puas dengan prestasi
- 4) Asyik dengan tugas

Itulah sebabnya organisasi seyogyanya mendesain pekerjaan yang dapat memberi kesempatan kepada karyawan berprestasi.¹⁶

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong

¹⁵ Sudarmanto , *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, (Cet.1; Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2009), h.36

¹⁶ Kaswan , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaingorganisasi*, (Cet.1 ; Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h.178

pengembangan serta kemajuan instansi/organisasi, pimpinan instansi/organisasi atau pihak manajemen instansi/organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

Untuk mengembangkan perusahaan, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dalam memotivasi bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

PT. Asno Horie Indonesia diresmikan pada bulan Juni 1996 dan mulai beroperasi bulan Januari 1997 cabang dinegara lain adalah Thailand. Nama PT. Asno Horie Indonesia berasal dari :

ASNO adalah nama samaran perusahaan induk yang merupakan singkatan dari *Advance* (Terdepan), *Superiority* (Pemimpin), *Nobility* (Kebanggaan), *Of* (Dari) *Horie*. Horie adalah nama pemilik Horie Metal Co.,LTD kantor pusat di Jepang,. Indonesia adalah nama yang menunjukan cabang di negara Indonesia. Perusahaan ini didirikan dengan modal yang berasal dari *investor* asing, antara lain Pemegang saham Horie Metal

Co.,LTD, Sumitomo Corporation, Toyota Tsusho Corporation. Sejarah supply antara lain :

1. Toyota, Januari 1997
2. Yamaha, Juli 1997
3. Suzuki, Agustus 1997
4. Mitsubishi, Januari 1998
5. Daihatsu, Februari 1998
6. Aisin, Maret 1999
7. Isuzu, Oktober 2000
8. Daihatsu, Agustus 2007

Pada perusahaan ini terdapat beberapa departemen yang khusus menangani masalah kekaryawan yaitu bagian HRD (*Human Resourch Development*). Pada bagian ini perlu banyak mendalami bagaimana karyawannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Maka dari sisi itulah perlu adanya penilain kinerja untuk mengetahui prestasi kerja yang di miliki masing-masing individu. Seberapa penting mengetahui prestasi kerja yang ada pada diri karyawan PT Asno Horie Indonesia maka penulis memilih judul skripsi “ **PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ASNO HORIE INDONESIA CIKARANG**”.

1.2. Identifikasi masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah karyawan PT Asno Horie Indonesia di kawasan industri EJIP Cikarang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia Cikarang?
3. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia Cikarang?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi penelitian pada aktualisasi diri (proses menjadi diri sendiri) dan penghargaan atau reward pada PT Asno Horie Indonesia di Kawasan industri Ejjip Cikarang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Asno Horie Indonesia?.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta di lapangan bagi sang penulis sendiri.
 - b. Bagi peneliti berikutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.
 - c. Bagi pembaca merupakan bahan informasi tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan yang bersangkutan dalam melakukan evaluasi prestasi kerja karyawan.

- b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

