

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkredian Rakyat X
Koto Singkarak**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

Rasidah Nasrah, S.Sos.I.,MM (Ketua)

NIDN 1002068201

Gepi Putri Yanti(Anggota)

NPM161000461201014

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK

April 2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Perkredian Rakyat X Koto Singkarak)

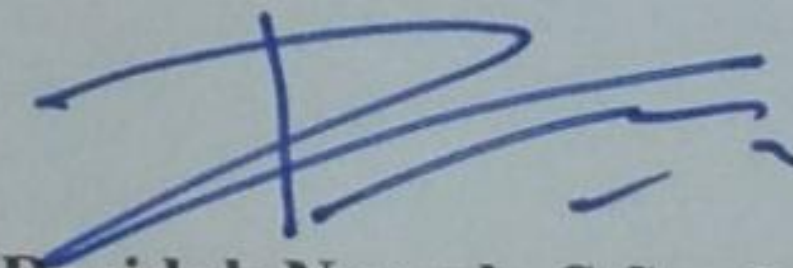
Peneliti/Pelaksana
Nama Lengkap : Rasidah Nasrah, S.Sos.I.,MM
NIDN : 1002068201
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Nomor HP : 081266688337
Alamat surel (e-mail) :
Anggota Tim
Nama Lengkap : Gepi Putri Yanti
NPM : 161000461201014
Perguruan Tinggi : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Tahun Pelaksanaan : 2018-2019
Sumber Dana : Mandiri
Biaya Tahun Berjalan : Rp 6.500.00,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
Biaya Keseluruhan : Rp 6.500.00,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)


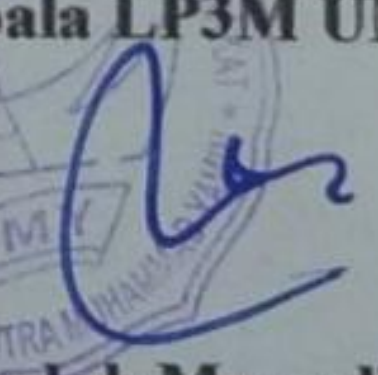

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.M.Si)
NIDN 101711201

Solok, 05 Maret 2019

Ketua,


(Rasidah Nasrah, S.Sos.I.,MM)
NIDN 1002068201


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Seseorang yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa ingin diterima, dihormati oleh orang-orang yang berada di sekitarnya. Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.20/PJOK.03/2014 tanggal 18 November 2014 tentang Bank Perkreditan Rakyat dan Anggaran Dasar PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak didirikan dengan tujuan untuk: mengembangkan pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya di nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan wilayah sekitarnya. Dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak berupaya dan diharapkan mampu sebagai agen pembangunan bagi nagari-nagari dengan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan memberi peluang terciptanya lapangan kerja khususnya bagi masyarakat nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan sekitarnya. Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak tentang kebutuhan aktualisasi diri keinginan individu untuk mampu mencapai kemampuan, potensi, bakat yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya, penghargaan yang didapat karyawan dari perusahaan itu sebagai balas jasa atau hasil kerja sebagai pendorong agar lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaannya, kebutuhan sosial dalam perusahaan itu saling bekerja sama dan tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan adanya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berkemungkinan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Berdasarkan Permasalahan Yang Diuraikan Tersebut Maka, Peneliti Mengambil Judul “**Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak**”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak. (2) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak. (3) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak. (4) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif korelatif. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Kebutuhan Aktualisasi Diri, penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja Karyawan

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan.

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Seseorang yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa ingin diterima, dihormati oleh orang-orang yang berada di sekitarnya. Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.20/PJOK.03/2014 tanggal 18 November 2014 tentang Bank Perkreditan Rakyat dan Anggaran Dasar PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak didirikan dengan tujuan untuk: mengembangkan pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya di nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan wilayah sekitarnya. Dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak berupaya dan diharapkan mampu sebagai agen pembangunan bagi nagari-nagari dengan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan memberi peluang terciptanya lapangan kerja khususnya bagi masyarakat nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan sekitarnya. Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak tentang kebutuhan aktualisasi diri keinginan individu untuk mampu mencapai kemampuan, potensi, bakat yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya, penghargaan yang didapat karyawan dari perusahaan itu sebagai balas jasa atau hasil kerja sebagai pendorong agar lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaannya, kebutuhan sosial dalam perusahaan itu saling bekerja sama dan tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan adanya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berkemungkinan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Berdasarkan Permasalahan Yang Diuraikan Tersebut Maka, Peneliti Mengambil Judul **“Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkredian Rakyat X Koto Singkarak)”**.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa ahli mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh setiap karyawan, pencapaian sebuah kinerja yang tinggi merupakan sebuah prestasi yang membanggakan bagi karyawan maupun organisasi. Tetapi untuk mencapai sebuah prestasi maka sebelumnya harus memperhatikan ukuran atau indikator prestasi kerja yang akan dicapai, guna mengetahui apakah kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan optimal. Indikator- indikator Prestasi Kerja, antara lain :

1. Administrasi Pembelajaran.
2. Kegiatan Pembelajaran.
3. Penilaian Hasil Pembelajaran.
4. Hasil karya ilmiah.

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (selffulfillment), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasar kemanusiaan secara alami, dan tidak mau ditekan oleh budaya (Putra, 2016).

Untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif) (Riska et al., 2019).

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. 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.

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab (Riska et al., 2019).

Tujuan pemberian penghargaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
2. Menghargai prestasi kerja
3. Menjamin keadilan
 - a. Keadilan eksternal
 - b. Keadilan internal
4. Mempertahankan karyawan
5. Memiliki karyawan yang bermutu

Sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

1. Sistem penghargaan intrinik
2. System penghargaan eksternal

System penghargaan ekstrinsik meliputi:

- a. Penghargaan financial/materiil
- b. Penghargaan non financial/non materiil

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya (Ani Desriana1, 2014). Penghargaan adalah mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian.

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 intrinsik. 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.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan ini yang cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misal: diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya(Herizal, 2020).

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif (descriptif research). Penelitian deskriptif (descriptif research) yaitu penelitian tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan gejala-gejala atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Selanjutnya penulis berusaha menemukan hubungan antara faktor-faktor atau variabel-variabel tersebut antara yang satu dengan yang lainnya. Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini menggunakan

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan.
Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ani Desriana¹, H. D. W. . & W. (2014). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang.*”6(3), 37–57.
2. Ghozali. (2012). *Objek Dan Metode Penelitian.*
3. Herizal, M. N. (2020). *Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pt. Pegadaian (persero) cabang sigli.*2(1), 53–63.
4. Putra, L. P. (2016). *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Karir. Jurnal Motivasi,* 3(1), 152–168.
5. Riska, G., Yanti, R., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). *terhadap prestasi kerja pegawai (suatu studi pada kepolisian resort ciamis) pendahuluan dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang.**Business Management and Enterpreuner Journal,* 1(4), 133–146.
6. Rumbiati. (2016). *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Ekonomi Global Masa Kini,* 7(1), 30–41.
7. Saptarini, A. (2016). *Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja dosen di perguruan tinggi muhammadiyah pringsewu.* 07(02), 27–40.
8. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian.*
9. Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan pt. asuransi jiwa wasraya (persero) malang regional office). jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya,* 30(1), 109–116.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 5.4/ST-P/LP3M-UMMY/IV-2019

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Rasidah Nasrah, S.Sos.I.,MM
NIDN : 1002068201
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Padang

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul “Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkredian Rakyat X Koto Singkarak”, Pada Tahun Akademik 2018/2019.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.



Solok, 05 April 2019
Kepala LP3M UMMY

DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402