

**PENGARUH PENGHARGAAN, AKTUALISASI DIRI, DAN STRESS KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN
MALANG**

**ARTIKEL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

OLEH :

**RENDA CITRASMI
NIM. 135080401111004**



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2017

**PENGARUH PENGHARGAAN, AKTUALISASI DIRI, DAN STRESS KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN
MALANG**

**ARTIKEL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Artikel Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Perikanan
dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya
Malang

OLEH :

**RENDA CITRASMI
NIM. 135080401111004**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

ARTIKEL SKRIPSI

PENGARUH PENGHARGAAN, AKTUALISASI DIRI, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MALANG

OLEH :
RENDA CITRASMI
NIM. 135080401111004

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

NIP. 19660604 199002 2 001
Tanggal :

10 MAY 2017

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)

NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal :

10 MAY 2017



NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal :

10 MAY 2017



PENGARUH PENGHARGAAN, AKTUALISASI DIRI, DAN STRESS KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN
MALANG

(Renda Citrasmi ¹, Harsuko Riniwati ², Nuddin Harahab ³)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gambaran dan kondisi penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang, mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang, mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang, dan mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji model regresi yang digunakan dalam penelitian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji multikolenearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi. Olah data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda spss 21.0 dan skala *likert* pada kuesioner. Uji statistik dilakukan dengan koefisien determinasi (R^2), uji F dan Uji T. Berdasarkan hasil regresi didapatkan bahwa penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Variabel penghargaan adalah variabel yang berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja sedangkan variabel aktualisasi diri, dan stress kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel prestasi kerja. Variabel penghargaan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja di bandingkan variabel lainnya.

Kata kunci: Penghargaan, Aktualisasi Diri, Stress Kerja, Prestasi Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Agrobisnis Perikanan Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Ilmu Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya

² Dosen Program Studi Agrobisnis Perikanan Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Ilmu Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya

³ Dosen Program Studi Agrobisnis Perikanan Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Ilmu Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya

**THE INFLUENCE OF REWARD, SELF ACTUALIZATION, AND WORK STRESS
TOWARD WORK PERFORMANCE STAFF AT THE MARINE AND FISHERIES
MALANG REGENCY
ABSTRACT**

The aim of this research is to determine and analyse images and conditions of reward, self actualizations and work stress at the Office of Marine and Fisheries District Malang, determine and analyse influence of reward, self actualization, and work stress to work performance staff at the office of Marine and Fisheries District. Malang, determine and analyse partially influence of reward, self actualization, and work stress to work performance at the office of Marine and Fisheries District Malang, and determine and analyse the most dominant variable. The population of this research is the all employee also as the respondents. Collecting data techniques in this research is questionnaires, interviews, observation, documentation, and literature study. To test the regression model that using in this research is by doing classic assumption test which is multikolinearitas, normality, heteroskedastisitas and autocorrelation test. Data processing was done by using multiple regression Spss 21.0 and scale of likert in questionnaires. Statistic test was done by determination koefisien (R²), the test of F and T. Based on the regression results found that reward, self actualization, and work stress influential simultaneously to work performance. However the reward influential in partial and also influential significant towards work performance. Reward variable is the most dominant variable that have influential to the work performance compared to the others variable.

Keywords: Reward, Self Actualization, Work Stress, Work Performance

- 1 Student of Agribusiness Fisheries Department of Social Economics of Fisheries and Marine Sciences Faculty of Fisheries and Marine Sciences Universitas Brawijaya
- 2 Lecturer of Agribusiness Fisheries Department of Social Economics of Fisheries and Marine Sciences Faculty of Fisheries and Marine Sciences Universitas Brawijaya
- 3 Lecturer of Agribusiness Fisheries Department of Social Economics of Fisheries and Marine Sciences Faculty of Fisheries and Marine Sciences Universitas Brawijaya

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi dan pengembangan dirinya. Manajemen sumberdaya manusia diakui sebagai sumber keunggulan bersaing untuk dapat menciptakan nilai yang tidak dapat diciptakan atau ditiru oleh pesaing lain. Manajemen sumberdaya manusia yang baik adalah manajemen yang dapat menciptakan prestasi pegawai.

Tujuan dari manajemen sumberdaya manusia adalah meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif dalam mencapai prestasi kerja sebagai sebuah tujuan organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan prestasi maka suatu instansi pemerintahan menerapkan pemberian motivasi positif kepada pegawai berupa pemberian penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Begitupula instansi harus mengendalikan stress kerja pegawai yang merupakan motivasi negative guna mencapai kinerja pegawai sehingga tercipta sebuah prestasi kerja pegawai dengan baik.

Menurut Simamora (2009), "*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan begitu, maka penghargaan dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan atas suatu prestasi tertentu oleh perorangan maupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan atau pegawai agar mereka termotivasi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Pemberian penghargaan memiliki beberapa fungsi penting yaitu, memperkuat motivasi untuk memacu pegawai agar dapat mencapai prestasi dan memberikan tanda bagi seorang pegawai yang memiliki kemampuan lebih.

Aktualisasi diri adalah motif pokok untuk mendorong tingkah laku individu untuk cenderung ingin mempunyai kreatifitas. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi secara penuh. Keinginan seorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda antara satu

dengan yang lainnya. Kebutuhan aktualisasi diri seorang pegawai memungkinkan seseorang untuk loyal dan setia kepada instansi.

Untuk mencapai ke arah prestasi kerja pegawai yang tinggi, masalah psikologi pegawai salah satunya masalah stress kerja perlu mendapat perhatian, dikarenakan jika pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi maka akan menimbulkan prestasi kerja yang menurun, yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran dan kegarahan kerja yang menurun.

Peningkatan prestasi kerja erat kaitannya dengan pemberian penghargaan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan aktualisasi diri dan manajemen stress kerja yang baik oleh pegawai. Semakin terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai atas akibat pemberian penghargaan, kemampuan aktualisasi diri, dan kemampuan manajemen stress kerja yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja dari pegawai yang dapat mendorong pegawai tersebut untuk berprestasi. Sebaliknya jika semangat kerja tersebut tidak terbentuk maka akan mengakibatkan adanya penurunan tingkat kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang pada bulan Desember 2016.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari kuesioner yang disebar secara langsung kepada 35 Responden di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu data yang diperoleh secara sendiri dengan cara mengambil literatur-literatur, buku-buku dan jurnal penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara memberikan angket (kuesioner) yang diberikan langsung kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, melakukan wawancara guna mengungkap fakta yang terjadi di lapangan dan memperoleh data tambahan yang mendukung angket (kuesioner), melakukan observasi guna mengamati secara langsung kondisi pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang, dan dokumentasi.

Pengukuran jawaban responden, dimana pengisian kuesioner pada pengaruh penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai diukur dengan

menggunakan skala *likert*, dengan tingkat bobot: sangat setuju=5, setuju = 4, cukup setuju=3, tidak setuju=2, sangat tidak setuju=1.

Uji validitas adalah ketepatan tes dalam mengukur sesuatu yang harus diukur. Secara umum validitas diartikan sebagai sejauh mana hasil tes dapat dipakai untuk tujuan yang dimaksudkan. Dengan kata lain validitas adalah kesesuaian tafsiran mengenai hasil tes. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2005). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronboach*. Menurut Malhotra (1989), suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar $\geq 0,6$.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini ada uji multikolenearitas, uji uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pada uji multikolenearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Factor Value* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , nilai Tolerance > 0 , koefisien korelasi antar variabel harus lemah dibawah 0,05 maka tidak terjadi multikolenearitas (Santoso, 2000). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Menurut Firdaus (2011), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model regresi berganda yaitu suatu model dimana variabel tak bebas bergantung pada dua atau lebih variabel yang bebas. Model regresi berganda yang paling sederhana adalah regresi tiga variabel. Pada penelitian ini variabel analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan persamaan regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel penghargaan (X1)

b_2 = koefisien regresi dari variabel aktualisasi diri (X2)

b_3 = koefisien regresi dari variabel stress kerja (X3)

X_1 = Penghargaan

X_2 = Aktualisasi Diri

X_3 = Stress Kerja

Hasil dari analisis regresi linier berganda selanjutnya akan digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependent* secara serentak. Jika R^2 mendekati angka 1 maka dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya jika R^2 mendekati angka 0 semakin lemah pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependent*.

Signifikan parameter-parameter regresi secara simultan/serentak dapat diuji dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang melandasi uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistic. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiono, 2007)

Untuk mengetahui variabel bebas yaitu penghargaan (X_1), aktualisasi diri (x_2), dan stress kerja (X_3), mana yang lebih dominan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y), dapat diketahui dengan uji Sumbangan Efektif (SE). Menurut Teguh (2008), uji sumbangan efektif adalah uji untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$SE = R \times B \times X \times 100$$

Dimana:

SE = Sumbangan efektif

R = Nilai koefisien korelasi

B = Beta

100 = Nilai konstan

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara keempat variabel bebas (X) yang terdiri dari penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja

terhadap satu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for Windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=0,05$).

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono,2006). Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 21.0 dengan menggunakan rumus Pearson (korelasi *product moment*) terhadap instrument penelitian diperoleh angka korelasi yang diuraikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

Item	Pearson Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y _{1.1}	0,751	0,324	Valid
Y _{1.2}	0,744	0,324	Valid
Y _{1.3}	0,752	0,324	Valid
Y _{1.4}	0,788	0,324	Valid
Y _{1.5}	0,695	0,324	Valid
Y _{1.6}	0,705	0,324	Valid
Y _{1.7}	0,685	0,324	Valid
Y _{1.8}	0,671	0,324	Valid
Y _{1.9}	0,615	0,324	Valid
X _{1.1}	0,720	0,324	Valid
X _{1.2}	0,795	0,324	Valid
X _{1.3}	0,733	0,324	Valid
X _{1.4}	0,644	0,324	Valid
X _{1.5}	0,724	0,324	Valid
X _{1.6}	0,583	0,324	Valid
X _{1.7}	0,682	0,324	Valid
X _{2.1}	0,427	0,324	Valid
X _{2.2}	0,531	0,324	Valid
X _{2.3}	0,581	0,324	Valid
X _{2.4}	0,708	0,324	Valid
X _{2.5}	0,648	0,324	Valid
X _{2.6}	0,750	0,324	Valid
X _{2.7}	0,642	0,324	Valid
X _{2.8}	0,542	0,324	Valid
X _{3.1}	0,802	0,324	Valid
X _{3.2}	0,789	0,324	Valid
X _{3.3}	0,556	0,324	Valid
X _{3.4}	0,521	0,324	Valid
X _{3.5}	0,656	0,324	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai

koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r_{tabel}.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *alpha*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas *alpha* lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,874	Reliabel
Penghargaan (X1)	0,823	Reliabel
Aktualisasi Diri (X2)	0,718	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,665	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 2 dapat terlihat bahwa uji reliabilitas yang dilakukan Cronbach Alpha semua memiliki nilai > 0,6. Dengan demikian data yang terdapat dalam penelitian ini memiliki kehandalan dan jawaban yang diberikan oleh responden konsisten dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai tolerance yang didapat dari perhitungan regres berganda, apabila nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Penghargaan	0,417	2,397
Aktualisasi Diri	0,330	3,026
Stress Kerja	0,646	1,548

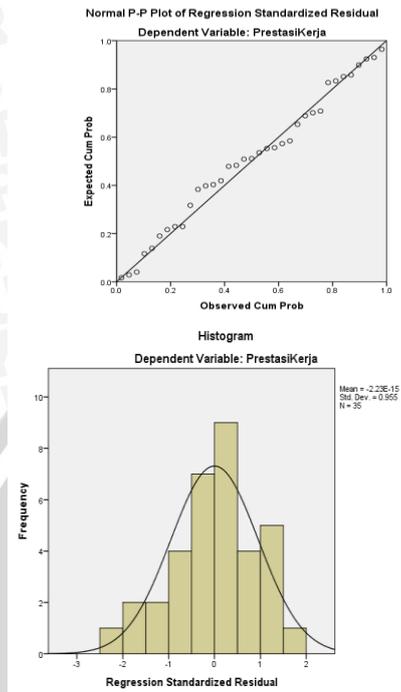
a. Dependent Variabel : Keputusan Pembelian

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Pada hasil pengujian diatas didapatkan keseluruhan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas > 0,1. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada Gambar 1 sebagai berikut:

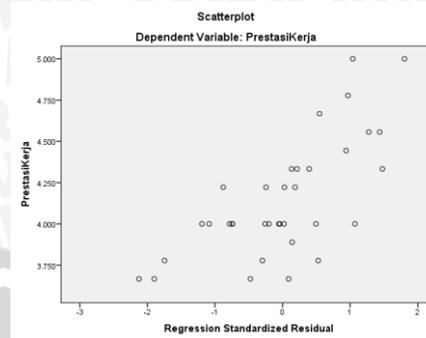


Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal. Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran *standart error* data terdistribusi sempurna. Suatu variabel dikatakan normal jika histogram dengan garis data yang membentuk lonceng. Dari *histogram* tersebut menunjukkan bahwa garis membentuk lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran *standart error* data terdistribusi secara normal.

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebab titik (scatterplot) dimana dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterodekastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari hasil pengujian tersebut didapatkan diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar residual. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.454	.264752	1.900

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Penghargaan, AktualisasiDiri

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan pada Tabel 4 diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,900. Untuk memperoleh nilai dL dan dU dapat dilihat pada $n=35$ dengan $k=3$, sehingga pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai dL 1,2833 dan dU 1,6528. Dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linear tersebut tidak terdapat autokorelasi yang ditunjukkan dengan nilai *durbin-watson* berada diantara $dU (1,6528) < d (1,900) < 4-dU (2,3472)$.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Melalui perhitungan yang sudah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 for Windows diperoleh hasil tabel koefisien pada B yang menjelaskan regresi linear berganda dan sig. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
Constant	2.212	.408		5.420	.000			
Penghargaan	.520	.141	.723	3.696	.001	.417	2.397	
AktualisasiDiri	.004	.183	.005	.022	.983	.330	3.026	
StresKerja	-.028	.096	-.046	-.290	.774	.646	1.548	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Data pada Tabel 4 didapatkan model hasil penelitian sebagai berikut:

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

$$Y = 2,212 + 0,723X_1 + 0,005X_2 + (-0,046)X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Y = Konstanta sebesar 2.212 menunjukkan bahwa penghargaan, aktualisasi diri dan stress kerja dianggap 0 atau tidak ada, maka output Y sebesar 2,212

X_1 = Koefisien regresi untuk variabel penghargaan (X_1) sebesar 0,723 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_1 akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar 0,723. Koefisien positif menunjukkan bahwa penghargaan (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila penghargaan meningkat akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai.

X_2 = Koefisien regresi untuk variabel aktualisasi diri (X_2) sebesar 0,005 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_2 akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar 0,005 Koefisien positif menunjukkan bahwa aktualisasi diri (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila aktualisasi diri meningkat akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai.

X_3 = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_3) sebesar -0,046 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_3 akan menurunkan variabel Y sebesar 0,046. Koefisien negatif menunjukkan bahwa stress kerja (X_3) mempunyai hubungan yang tidak searah dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila stress kerja meningkat akan diikuti dengan menurunnya prestasi kerja pegawai.

3.4 Uji Statistik

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu penghargaan (X_1), aktualisasi diri (X_2), dan stress kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) digunakan nilai R^2 , hasil R^2 dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.454	264752	1.900

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Penghargaan, AktualisasiDiri
b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari analisis pada Tabel 5 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi sebesar 0.454 hasil tersebut memiliki arti bahwa 45.4% variabel prestasi kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu penghargaan (X_1), aktualisasi diri (X_2), dan stress kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 54.6% variabel terikat (prestasi kerja) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya (selain penghargaan, aktualisasi diri dan stress kerja). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari ketiga variabel bebas, yaitu penghargaan (X_1), aktualisasi diri (X_2), dan stress kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) saling berpengaruh satu sama lain.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel penghargaan (X_1), aktualisasi diri (X_2), dan stress kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y). Pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima, maka nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

1. Apabila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata pada variabel
2. Apabila F hitung < F tabel maka H_0 diterima yang berarti semua variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata pada variabel terikat. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.190	3	.730	10.417	.000 ^b
Residual	2.173	31	.070		
Total	4.363	34			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Penghargaan, AktualisasiDiri

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Data pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 10,417 dengan sig F hitung sebesar 0.000. Pada derajat signifikansi sebesar 5%, dengan nilai df $N1=3$ dan df $N2=31$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.91. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} (10.417) > F_{tabel} (2.91) maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara nyata variabel bebas (penghargaan, aktualisasi diri dan stress kerja) terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji signifikan, data dikatakan signifikan jika nilainya < 5%, sehingga hasil analisis dapat dikatakan signifikan jika nilainya < 5%. Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, nilai ini

dibawah 5%, sehingga hasil analisis dapat dikatakan signifikan atau dapat dipercaya.

Uji t digunakan untuk menjawab tujuan kedua, yaitu mengetahui pengaruh variabel *independent* (penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja).

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja dilakukan dengan cara membandingkan nilai masing-masing t_{hitung} variabel bebas dengan t_{tabel} yang dilihat menggunakan tabel statistik dengan rumus $N-k$ (variabel bebas+variabel terikat) = $35-4 = 31$, dengan derajat signifikansi 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1.695. Jika dilihat dari tabel signifikan, variabel bebas (penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja) dikatakan berpengaruh secara parsial apabila $sig < 0.05$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.212	.408		5.420	.000		
Penghargaan	.520	.141	.723	3.686	.001	.417	2.397
AktualisasiDiri	.004	.183	.005	.022	.983	.330	3.026
StresKerja	-.028	.096	-.046	-.290	.774	.646	1.548

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan Tabel 22 dapat diketahui bahwa variabel bebas yang nyata secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang yaitu Penghargaan (X_1). Sedangkan variabel bebas yang berpengaruh tidak nyata secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang yaitu aktualisasi diri (X_2) dan stress kerja (X_3).

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel penghargaan (X_1) sebesar 3.686. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} ($3,686 > t_{tabel}$ ($1,695$) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara statistik variabel penghargaan berpengaruh nyata secara parsial atau sendiri terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini dapat diterima karena prestasi kerja pegawai akan dimulai dan terjadi jika ada penghargaan, tanpa melihat adanya aktualisasi diri dan stress kerja pada pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi

peningkatan variabel penghargaan atau semakin baik perlakuan penghargaan, maka akan semakin tinggi pula prestasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Jawaban responden terkait dengan kuesioner yaitu sebanyak 97.15% responden menjawab setuju bahwa pimpinan memberikan status atau pengakuan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Karena pengakuan atau apresiasi dari pimpinan merupakan motivasi positif yang bersifat intrinsik yang dapat memicu prestasi kerja pegawai. Apabila pengakuan atau apresiasi terpenuhi dengan baik, maka pegawai juga tidak akan ragu untuk bekerja dengan lebih baik pula.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yonanda (2016), yang berjudul pengaruh kebutuhan fisiologi, keamanan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Malang, dimana penghargaan berpengaruh positif dan nyata terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 31,12%. Penelitian lain yang terkait dengan penghargaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dianingtyas (2014), yang berjudul pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta, dimana penghargaan berpengaruh positif dan nyata terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 49,81%.

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel aktualisasi diri (X_2) sebesar 0,022. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} ($0,022 < t_{tabel}$ ($1,695$) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar $0,983 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara statistik variabel aktualisasi diri tidak berpengaruh nyata secara parsial atau sendiri terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini dapat diterima karena prestasi kerja pegawai tidak dimulai dengan adanya aktualisasi diri, tanpa melihat adanya penghargaan dan stress kerja pada pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel aktualisasi diri atau semakin baik perlakuan aktualisasi dirinya, maka akan semakin tinggi pula prestasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Jawaban responden terkait dengan kuesioner yaitu sebanyak 57,25% responden menjawab tidak setuju bahwa responden selalu berusaha mempertahankan jabatan dan wewenang yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Hal ini

menunjukkan bahwa instansi pemerintahan masih tidak mempedulikan kebutuhan aktualisasi diri pegawainya yang pada dasarnya seperti yang diungkapkan dalam teori Abraham Maslow bahwa aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahiboel, *et al.* (2014), yang berjudul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda, dimana kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh tidak nyata terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar -1,636 lebih kecil dari t tabel yaitu 2.

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel stress kerja (X_3) sebesar -0,290. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} (-0,290) < t_{tabel} (1,695)$ dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar $0,774 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara statistik variabel stress kerja tidak berpengaruh nyata secara parsial atau sendiri terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini dapat diterima karena prestasi kerja pegawai tidak dimulai dengan adanya stress kerja, tanpa melihat adanya penghargaan dan aktualisasi diri pada pegawai.

Nilai koefisien regresi yang negatif artinya mempunyai hubungan yang tidak searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin rendah penurunan variabel stress kerja, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Jawaban responden terkait dengan kuesioner yaitu sebanyak 80,05% menjawab setuju gaji yang diterima sudah cukup yang artinya penyebab stress kerja *on-the-job* tidak terpenuhi dan 80,05% menjawab tidak setuju pernah mengalami masalah yang dapat mengancam keutuhan rumah tangga yang artinya penyebab stress kerja *off-the-job* tidak terpenuhi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan di tempat yang bukan merupakan instansi pemerintahan seperti penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2014), yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lubuk Lanang Kuning desa Lubuk Lancang Kab. Banyuasin dimana stress kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar -4,139%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukannya motivasi negatif pada instansi pemerintahan yang dapat memicu adanya stress kerja dikarenakan instansi pemerintahan terutama Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang tidak terlalu memberikan tekanan kepada pegawainya tidak sama seperti tekanan yang diberikan instansi non pemerintahan,

seperti perusahaan yang memberikan berbagai tekanan kepada karyawannya seperti gaji atau upah yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan, yang menjadikan karyawan merasa cemas apakah gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dan tekanan lain seperti sistem kontrak kerja singkat yang dapat mengancam putus kontrak kerja sewaktu waktu.

Jawaban responden tidak dapat memenuhi penyebab stress kerja seperti menurut Handoko (2001), ada dua kategori stress yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi stress kerja yang dapat berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.

Dengan tidak adanya stress yang timbul maka perlu diciptakan stressor yang bersifat membangun agar dapat menciptakan motivasi positif yang dapat mendorong munculnya prestasi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Suswati (2008), bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja juga cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress maka prestasi kerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan dapat diketahui dengan uji sumbangan efektif (SE). Menurut Teguh (2008), uji sumbangan efektif adalah uji untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$SE = R \times B \times 100$$

Dimana:

SE = Sumbangan Efektif

R = Nilai Koefisien Korelasi

B = Beta

100 = Nilai Konstan

Dalam penelitian ini uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui faktor dominan terhadap prestasi kerja (Y), hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) dapat diketahui pada Tabel 8.

Tabel 8. Sumbangan Efektif (SE)

Varabel	R	B	Perhitungan	SE
Penghargaan (X_1)	0,52	0,723	$0,52 \times 0,723 \times 100 = 37,59$	37,59%
Aktualisasi Diri (X_2)	0,004	0,005	$0,004 \times 0,005 \times 100 = 0,002$	0,002%
Stres Kerja (X_3)	-0,028	-0,046	$-0,028 \times -0,046 \times 100 = 0,129$	0,129%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) adalah penghargaan (X_1) karena memiliki nilai SE paling tinggi sebesar 37.59%. Variabel penghargaan (X_1) dikatakan paling dominan karena berdasarkan penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden merasa akan pentingnya pimpinan memberikan status atau pengakuan kepada pegawai yang bekerja dengan baik, pengakuan atau apresiasi dari pimpinan merupakan motif seseorang dalam bekerja. Apabila pengakuan atau apresiasi terpenuhi dengan baik, maka pegawai juga tidak akan ragu untuk bekerja dengan baik pula.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai, tidak terdapat aktualisasi diri oleh pegawai dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai tidak dipenuhi secara penuh oleh pimpinan, dan tidak terdapat stress kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.
2. Variabel penghargaan, aktualisasi diri, dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan nyata terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial menyatakan variabel Penghargaan (X_1) memiliki pengaruh positif dan nyata, variabel Aktualisasi Diri (X_2) memiliki pengaruh positif dan tidak nyata, dan variabel Stress Kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif dan tidak nyata terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Penghargaan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.

4.2 SARAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Penghargaan, Aktualisasi Diri dan Stress Kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, pimpinan perlu memperhatikan sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, Dinas Kelautan dan Perikanan perlu lebih memperhatikan lagi pemberian

sistem penghargaan dalam bentuk pemberian peran dalam setiap pengambilan keputusan. Selain itu Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang sebaiknya lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana yang dibutuhkan sehingga pegawai dapat mengaktualisasikan diri di dalam kantor terutama dalam hal pencapaian potensi dan pimpinan sebaiknya menciptakan stressor positif guna menciptakan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.

2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, misalnya dengan membahas faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini antara lain faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, dan sebagainya.

3. Bagi pemerintah Kabupaten Malang, diharapkan lebih aktif dalam mengapresiasi kinerja pegawai instansi pemerintahan guna memacu semangat pegawai dalam berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Teguh, Arifiyadi. 2008. *Konsep Tentang Akuntabilitas dan Implementasinya di Indonesia*. Jakarta