

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Yusrita dan Abdul Naim Manurung
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: yusritauisu@yahoo.com

ABSTRACT

*The ability of company in maximizing human resources will have an impact on increasing employee motivation in working. Work motivation is a willingness to achieve organizational goals that are influenced by the ability of the business to satisfy some individual needs or a psychological process that takes place in the interaction between different personalities-different to meet the needs as a human. This process produces a drive of willpower and a desire to act through decisions. The formulation of this research problem is the influence of Self Actualization and Employee Placement, either partially or simultaneously to the Motivation Employees in PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The population of this study is all employees who work in the company. The samples taken in this study were 86 people. Data were collected using observations and questionnaires. The data were tested by using the validity and reliability test. Furthermore, the data were analyzed by using multiple regression analysis, *ujit t*, *F* test, and coefficient of determination. This study concludes that based on partial and simultaneous test results, self actualization and employee placement affect the motivation. The ability of self-actualization and employee placement in explaining motivation is 93.3% while the rest of 6.7% is explained by other factors not included in this research model.*

Keywords: *Self Actualization, Employee Placement, Motivation*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam operasionalnya tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang potensial sehingga dapat mendukung seluruh kegiatan dalam perusahaan. Sumberdaya manusia yang diharapkan pada umumnya yang mempunyai kemampuan (*skill*) sehingga dapat berkompetisi di era globalisasi dewasa ini. Selain itu, perusahaan juga dituntut harus mempunyai tujuan dan strategi yang jelas agar mampu bersaing di tengah-tengah pasar. Dengan kata lain, di era globalisasi ini operasional perusahaan harus didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia dengan keahlian tertentu dan dapat menerapkan spesifikasi bidang keilmuan yang sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaannya.

Ketika perusahaan mampu mengelola setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang

dimilikinya, maka salah satu keunggulan kompetitif telah dimiliki oleh perusahaan, namun sebaliknya jika perusahaan tidak mampu mengelola dengan baik maka perusahaan akan menghadapi permasalahan baru yang akan sangat sulit nantinya bagi perusahaan mencapai tujuannya.

Kemampuan perusahaan memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi kerja merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga merupakan proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antara kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan

dorongan berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan juga berusaha untuk terus meningkatkan motivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat motivasi yang sesuai sebagai-mana yang diinginkan oleh manajemen perusahaan. Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang, maka kepuasan orang yang menerima jasa juga akan berkurang.

Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain dapat berupa upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil yang diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, promosi jabatan yang menarik dan lain-lain.

Pada umumnya motivasi yang diharapkan oleh karyawan adalah dalam bentuk imbalan kerja. Data sehubungan dengan imbalan kerja pada PTPN III-Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Instrumen Imbalan Kerja

No	Jenis Imbalan	Bentuk	Keterangan
1	Gaji	Gaji Pokok (<i>Basic Salary</i>)	Peraturan ttg. ketenagakerjaan sesuai dgn upah minimum propinsi yang berlaku.
2	Tunjangan	Tunjangan khusus, tunjangan jabatan, tunjangan structural.	
3	Jaminan Sosial	Pelayanan kes., prg. pension, asuransi, Santunan Hari Tua, Bantuan Meninggal Dunia, K3, Kopkar	
4	Santunan Sosial	Tunj. Cuti Tahunan, pembinaan Rohani/Jasmani/Rekreasi, Tunjangan Hari Raya, Bonuss	

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III Medan, 2015

Tabel di atas menunjukkan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan yang dapat menimbulkan motivasi karyawan. Instrumen imbalan tersebut tentunya direspon secara bervariasi oleh para karyawan pada setiap unit kerjanya yang kadang menimbulkan kesenjangan disamping membentuk motivasi kerja. Sebagai contoh adalah bonus, dimana setiap bagian akan menerima jumlah yang berbeda-beda sehingga membentuk motivasi kerja yang berbeda pula pada setiap karyawan. Bagi mereka yang mendapatkan bonus yang banyak akan terus termotivasi untuk bekerja lebih baik, sedangkan yang menerima sedikit akan sangat rendah motivasinya.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa juga dilakukan melalui penempatan kerja dan sistem rekrutment yang benar. Penempatan SDM yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya juga menentukan motivasi seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) penempatan pegawai pada posisi tertentu hendaklah dilakukan sesuai dengan kemampuan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Ini artinya, penempatan harus didasarkan pada *Job Description* dan *Job Specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*" (Hasibuan 2006). Dengan demikian penempatan pada bidang yang dikuasai oleh karyawan akan memberikan motivasi pada dirinya untuk terus bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja antara lain pemenuhan kebutuhan diri yang terekspressi melalui aktualisasi diri. Dalam teori "*hierarchy of needs*" yang digagas Maslow (1908-1970) dijelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi setelah 4 (empat) kebutuhan dibawahnya terpenuhi

(kebutuhan biologis-psikologis, keamanan, kasih sayang, percaya diri). 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 (Hariandja, 2002).

Pada sisi lain, aktualisasi diri dapat dimaknai sebagai proses menjadi diri sendiri dan upaya dalam mengembangkan bakat, sifat dan potensi individu yang unik. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkenaan dengan aktualisasi diri, diantaranya oleh Wibowo (2012) yang melihat hubungan aktualisasi diri dengan motivasi dosen untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sedangkan penelitian Dianingtyas (2014) mengungkap aktualisasi diri dalam kaitannya dengan prestasi karyawan.

Dalam penelitian ini fokus bahasan terkait dengan aktualisasi diri dan sistem penempatan kerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Pada PTPN III diketahui bahwa setiap karyawan memiliki tingkatan dan kasta tertentu jika dilihat dari sisi jenjang kepegawaian. Pada perusahaan ini terdapat jenjang yang sangat mencolok antara karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan adalah karyawan yang telah menjadi karyawan tetap dan biasanya memiliki golongan III/a keatas sedangkan karyawan pelaksana adalah karyawan tetap yang memiliki golongan II/d ke bawah. Dalam beraktualisasi diri terdapat perbedaan antara keduanya, selain itu hubungan yang terjalin juga dirasakan masih sangat kaku, seperti karyawan pelaksana harus patuh dan selalu mendengarkan kata-kata dari karyawan pimpinan.

Berkenaan dengan penempatan kerja, maka setiap kali ada posisi lowong, penempatan dilakukan tidak hanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tetapi juga lebih dititik beratkan kepada suka atau tidak sukanya pimpinan kepada karyawan tersebut. Ketika karyawan berprestasi dan memiliki kemampuan yang baik dalam mengisi kekosongan jabatan, tidaklah yang bersangkutan diangkat langsung menjabat suatu jabatan, akan

tetapi dipertimbangkan terlebih dahulu hubungan dan kedekatannya dengan pimpinan.

Karena itu menarik untuk dikaji lebih jauh bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penempatan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PTPN III. Adapun hipotesis yang diajukan meliputi tiga hal. Pertama, aktualisasi diri seorang karyawan PTPN III berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kedua, sistem penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PTPN III, dan ketiga, aktualisasi diri dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN) Medan, Jln. Letjend. Suprpto-Medan. Objek penelitian ini adalah pengaruh aktualisasi diri dan penempatan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang diperoleh berdasarkan kuisioner yang disebar kepada karyawan di PTPN III dan diolah melalui pendekatan statistik.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertugas di PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebanyak 345 orang. Sedangkan sampel yang biasanya disebut juga *sub group* populasi dipilih untuk dilibatkan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik *random sampling*. Menurut Mudrajad (2003), *random sampling* merupakan teknik penarikan sampel yang dilakukan secara acak dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Besaran sampel ditentukan menurut kaidah tertentu sebagaimana dikemukakan Arikunto (2006), jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100 maka sampelnya dapat diambil dari keseluruhannya. Sedangkan jumlah subjek

diatas 100 maka besaran sampelnya antara 10%-25%. Berdasarkan jumlah populasi dari karyawan PTPN maka sampel yang akan diproses adalah sebanyak 25% dari populasi yaitu sebesar 86 Orang.

2.2. Uji Validitas

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, dimana tujuannya adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian. Dengan kata lain, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya (r_{hitung}) dengan r_{tabel} , dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Kemudian uji reliabilitas dimana pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependabilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang hasilnya tetap sama.

Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1. Reliabilitas dianggap sudah cukup rnernuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik Cronbach Alfa. Lalu dengan uji statistik, yaitu pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 16. Model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Linier Berganda

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

Dimana:

Y :Motivasi Karyawan

a :Konstanta

b_1 :Koefisien Regresi Variabel X_1

b_2 :Koefisien Regresi Variabel X_2

X_1 :Aktualisasi Diri

X_2 :Penempatan

e :Error

2) Uji Parsial (Uji t)

Sementara untuk melihat signifikansi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan Uji Parsial (Uji t).

Kriteria pengujian pada Uji Parsial (Uji t) adalah:

- Jika nilai signifikan hitung $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada taraf signifikan 95, jika d hitung $> t$ tabel
- Jika nilai signifikan hitung $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak , pada taraf signifikan 95, jika d hitung $< t$ table

3) Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan kriteria pengujian pada Uji Simultan (Uji F), dilakukan dengan membanding F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- Bila nilai sig.hitung $> 0,05$ pada taraf signifikan 95% maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak
- Bila nilai sig.hitung $< 0,05$ pada taraf signifikan 95% maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya antara 0-1, semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati angka satu, suatu model semakin baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Responden dan Variabel Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas sehubungan dengan jawaban-jawaban dari

responden maka variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Responden dan Variabel Motivasi (Y)

Gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel motivasi dapat dijelaskan sebagaimana tertera pada tabel 2.

Tabel 2
Respon Terhadap Variabel Motivasi

Kuesioner	Jawaban Responden									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	41.86	22	25.58	23	26.74	5	5.81	0	0.00
2	23	26.74	39	45.35	24	27.91	0	0.00	0	0.00
3	42	48.84	27	31.40	11	12.79	6	6.98	0	0.00
4	31	36.05	36	41.86	19	22.09	0	0.00	0	0.00
5	31	36.05	28	32.56	18	20.93	9	10.47	0	0.00
6	13	15.12	44	51.16	29	33.72	0	0.00	0	0.00
7	34	39.53	30	34.88	16	18.60	6	6.98	0	0.00
8	41	47.67	12	13.95	24	27.91	9	10.47	0	0.00
9	33	38.37	30	34.88	20	23.26	3	3.49	0	0.00
10	15	17.44	45	52.33	22	25.58	4	4.65	0	0.00
Rata-Rata	30	34.77	31	36.40	21	23.95	4	4.88	0	0.00

Tabel 2 di atas menunjukkan variabel motivasi sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata-rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 34,77%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 31 orang atau sama dengan 36,40%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 21 orang atau sama dengan 23,95%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 orang atau sama dengan 4,88%, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

b) Responden dan Variabel Aktualisasi Diri (X₁)

Selanjutnya untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan yang diajukan pada variabel Aktualisasi Diri dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Respon Varibel Aktualisasi Diri

Kuesioner	Jawaban Responden									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	38.37	26	30.23	18	20.93	9	10.47	0	0.00
2	38	44.19	29	33.72	3	3.49	16	18.60	0	0.00
3	36	41.86	22	25.58	13	15.12	15	17.44	0	0.00
4	23	26.74	39	45.35	24	27.91	0	0.00	0	0.00
5	42	48.84	27	31.40	9	10.47	8	9.30	0	0.00
6	23	26.74	35	40.70	28	32.56	0	0.00	0	0.00
7	31	36.05	38	44.19	12	13.95	5	5.81	0	0.00
8	41	47.67	12	13.95	24	27.91	9	10.47	0	0.00
9	31	36.05	38	44.19	17	19.77	0	0.00	0	0.00
10	43	50.00	21	24.42	20	23.26	2	2.33	0	0.00
Rata-Rata	34	39.65	29	33.37	17	19.53	6	7.44	0	0.00

Tabel 3 di atas menunjukkan variabel Aktualisasi Diri sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata-rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 34 orang atau sama dengan 39,65%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 29 orang atau sama dengan 33,37%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 17 orang atau sama dengan 19,53%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 7,44%, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

c) Responden Variabel Penempatan (X₂)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden terhadap setiap kuesioner pertanyaan pada variabel penempatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4
Respon Terhadap Variabel Penempatan

Kuesioner	Jawaban Responden									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	26.74	39	45.35	24	27.91	0	0.00	0	0.00
2	42	48.84	27	31.40	9	10.47	8	9.30	0	0.00
3	31	36.05	36	41.86	19	22.09	0	0.00	0	0.00
4	31	36.05	28	32.56	16	18.60	11	12.79	0	0.00
5	12	13.95	39	45.35	35	40.70	0	0.00	0	0.00
6	34	39.53	30	34.88	16	18.60	6	6.98	0	0.00
7	41	47.67	12	13.95	24	27.91	9	10.47	0	0.00
8	33	38.37	30	34.88	19	22.09	4	4.65	0	0.00
9	11	12.79	53	61.63	19	22.09	3	3.49	0	0.00
10	32	37.21	38	44.19	13	15.12	3	3.49	0	0.00
Rata-Rata	29	33.72	33	38.60	19	22.56	4	5.12	0	0.00

Tabel 4 di atas menunjukkan variabel penempatan sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata-rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 29 orang atau sama dengan 33.72%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 orang atau sama dengan 38.60%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 19 orang atau sama dengan 22.56%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 orang atau sama dengan 5.12%, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

3.2 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran variabel, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi indikator dan variabel yang diukurnya. Hasil uji validitas dan reliabilitas nampak pada tabel-tabel berikut.

Tabel 5
Uji Validitas Motivasi

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi 1	0.466	0,220	Valid
Motivasi 2	0.502		
Motivasi 3	0.281		
Motivasi 4	0.579		
Motivasi 5	0.418		
Motivasi 6	0.243		
Motivasi 7	0.400		
Motivasi 8	0.295		
Motivasi 9	0.289		
Motivasi 10	0.238		

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Motivasi	0,706	0,600	Realibel

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel motivasi telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel motivasi memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel motivasi.

Adapun berkenaan dengan validasi variabel aktualisasi diri, maka hasil olah datanya tertera sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 7
Uji Validitas Aktualisasi

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Aktualisasi 1	0.422	0,220	Valid
Aktualisasi 2	0.330		
Aktualisasi 3	0.306		
Aktualisasi 4	0.484		
Aktualisasi 5	0.349		
Aktualisasi 6	0.225		
Aktualisasi 7	0.236		
Aktualisasi 8	0.498		
Aktualisasi 9	0.244		
Aktualisasi 10	0.424		

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 7 di atas menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indicator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Aktualisasi Diri

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Aktualisasi Diri	0,690	0,600	Realibel

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel Aktualisasi Diri telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel aktualisasi diri memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel aktualisasi diri.

Sementara hasil olah data terkait dengan Penempatan, maka validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Validitas Penempatan

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Penempatan 1	0.495	0,220	Valid
Penempatan 2	0.264		
Penempatan 3	0.583		
Penempatan 4	0.379		
Penempatan 5	0.235		
Penempatan 6	0.350		
Penempatan 7	0.323		
Penempatan 8	0.258		
Penempatan 9	0.244		
Penempatan 10	0.228		

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 9 menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indicator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Penempatan	0.667	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel Penempatan telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Penempatan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Penempatan.

3.3. Analisis Statistik

3.3.1 Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coeffic.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.780	1.255		-1.418	.160
Aktualisasi Diri	.144	.041	.151	3.526	.001
Penempatan	.899	.046	.847	19.747	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 11 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.780 + 0,144X_1 + 0,899X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Jika variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan bernilai sama dengan nol, maka Motivasi akan bernilai sebesar -1.780 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel Aktualisasi diri ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.144 satuan.
- Jika Penempatan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi sebesar 0.899 satuan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.780	1.255			
Aktualisasi Diri	.144	.041	.151	-1.418	.160
Penempatan	.899	.046	.847	3.526	.001

a. Dependent Variable: Aktualisasi Diri

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0.05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai signifikansi probabilitas > nilai alpha sebesar 0.05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 12 diketahui bahwa nilai signifikansi dari Aktualisasi (X_1) adalah 0.001 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Aktualisasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Penempatan (X_2) adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable Penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

b. Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama-sama, yaitu variable aktualisasi diri dan variabel penempatan. Berdasarkan olah data, diketahui bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu motivasi. Hasil uji simultan (serempak) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	1687.924	2	843.962	573.539	.000 ^a
Residual	122.134	83	1.471		
Total	1810.058	85			

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Aktualisasi Diri

b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya kemampuan variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan dalam menjelaskan motivasi dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 14 berikut.

Tabel 14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.931	1.21305

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Aktualisasi Diri

b. Dependent Variabel: Motivasi

Berdasarkan pada tabel 14 diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,933. Artinya bahwa Aktualisasi Diri dan Penempatan mampu menjelaskan motivasi sebesar 93,3% sisanya 6,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian dapat menggambarkan bahwa variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan keduanya berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Hal ini memberikan arti bahwa ketika perusahaan tidak melakukan penerapan Aktualisasi Diri dan Penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi dari karyawan akan mengalami penurunan, dan ketika motivasi karyawan menurun sangat jelas akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan dan otomatis akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan pada variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan yang baik akan berdampak positif pada peningkatan motivasi karyawan yang dapat berdampak positif pula pada kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen puncak sebagai penanggungjawab atas peningkatan tata kelola perusahaan sudah seharusnya untuk memperhatikan variable tersebut yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Bahkan, berupaya sebaik mungkin untuk dapat memposisikan dan meningkatkan kualitas kedua variabel tersebut di perusahaan sehingga terintegrasi dalam sistem kerja perusahaan.

Seperti diketahui bahwa Aktualisasi Diri adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Motivasi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Aktualisasi Diri terhadap motivasi adalah sebesar 0.144 atau 14.6%. Sedangkan hubungan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan adalah hubungan positif. Ini artinya, hubungan positif Aktualisasi Diri karyawan akan memberikan dampak sebesar 14.4% kepada setiap karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Sementara itu, diketahui bahwa variabel Penempatan adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Motivasi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan. Secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Penempatan terhadap motivasi adalah sebesar 0.899 atau sama dengan 89.9%. Sedangkan hubungan Penempatan dengan Motivasi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan adalah hubungan yang positif. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perubahan Motivasi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Aktualisasi Diri terhadap Motivasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Besarnya pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Motivasi adalah sebesar 14.4%. Demikian halnya dengan variabel Penempatan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel Penempatan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Besarnya pengaruh variabel Penempatan terhadap variabel Motivasi adalah sebesar 89.9%. Selain itu, variabel Aktualisasi Diri dan Penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan di PTPN III Medan, dengan tingkat kemampuan sebesar 93.3% sedangkan sisanya sebesar 6.7%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Adapun saran dari peneliti adalah agar pimpinan perusahaan PTPN III Medan sedapat mungkin untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya disamping perbaikan sistem penempatan karyawannya. Disarankan juga bagi peneliti yang akan datang untuk dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. 13. Rineka Cipta. Jakarta
- Dianingtyas, Azizah. 2014. *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Baru Yogyakarta*. FE. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo. Jakarta.
- Mathir R.L dan Jackson H.J. 2006. *Human Resources Management, Organizational Behavior (Tenth Edition)*, Thomson South-Western (Terjemahan Angelica D), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Salemba Empat. Jakarta
- Melayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta
- Mudrajad Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sastrohadiwiryo Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta