

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DEWANTI AZLIN

NIM : 15612256



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DEWANTI AZLIN

NIM : 15612256

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dewanti Azlin
NIM : 15612256


Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Mariyati, S.P., MM.
NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven, S.T., MM.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Mengetahui,
Pjt. Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., MM.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Dewanti Azlin
NIM : 15612256

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

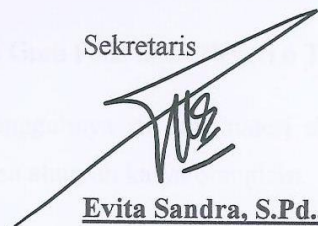
Ketua



Marvati, S.P., M.M.

NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Sekretaris



Evita Sandra, S.Pd., MM.

NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Anggota



Risnawati, S.Sos., M.M.

NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewanti Azlin
Nim : 15612256
Tahun Angkatan : 2015
IPK : 3,09
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap
Prestasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa ataupun karya oranglain.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020

Penyusun



DEWANTI AZLIN
NIM : 15612256

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji Bagi Allah SWT Pemelihara Seluruh Alam

Sujud Syukur ku sembahkan kepadamu Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha

Penyayang.

Shalawat beserta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW Sebagai tanda syukurku yang tidak terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk keluarga tercinta

terutama Ayahanda, Ibunda, dan Abang adikku

Ayahanda Samsul Anuar

Ibunda Herlina S.Pd

Nofran Hermuzi S.H

Melianza Syahrendra

Yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, yang tak putus dan setiap sujudnya demi kesuksesan saya, serta tetesan keringat yang tak terkira dan tidak bisa digantikan oleh apapun yang ada didunia ini, demi sebuah ribuan tujuan yang harus dicapai, jutaan impian yang dikejar, sebuah penghargaan agar hidup jauh lebih bermakna.

HALAMAN MOTTO

Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.

(Q.S At-Talaq: 4)

Do not try to be same, but be better.

Dewanti Azlin

“Hidup bukanlah tentang ‘Aku bisa saja’, namun tentang ‘Aku mencoba’. Jangan pikirkan kegagalan, itu adalah pelajaran.

- Ir. Soekarno

“Tiada awan di langit yang tetap selamanya. Tiada mungkin akan terus-menerus terang cuaca. Sehabis malam gelap gulita lahir pagi membawa keindahan. Kehidupan manusia serupa

alam.” - R.A. Kartini

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak., Ak. CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
6. Ibu Maryati, S.P., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberi semangat dan meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan,
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan ketelitian dalam penulisan skripsi ini,
8. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang selama perkuliahan telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan baru untuk saya
9. Seluruh Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
10. Untuk kedua Orang tua tercinta yaitu Bapak Samsul Anuar dan Ibu Herlina S.Pd., abang tersayang Nofran Hermuzi S.H., dan adik tersayang Melianza Syahrendra, terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang serta memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai,
11. Untuk sahabat dan teman-teman ku Dilla, Roja, Putri, Beby, Virika, yang telah membantu dan memberi dukungan dalam mengerjakan skripsi ini,

12. Dan untuk pihak-pihak yang tidak bisa penulis sampaikan yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Penulis

DEWANTI AZLIN
NIM. 15612256

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10

2.1.2	Fungsi MSDM.....	11
2.1.3	Aktualisasi Diri	12
2.1.4	Penghargaan	21
2.1.5	Prestasi Kerja	27
2.2	Kerangka Pemikiran	34
2.3	Hipotesis	35
2.4	Peneliti Terdahulu	35
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Jenis Data	39
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4	Populasi Dan Sampel.....	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Sampel.....	41
3.5	Definisi Operasional Variabel	41
3.6	Teknik Pengolahan Data	43
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	46
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	50
3.7.4	Uji Hipotesis	52
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum SMP Negeri 6 Tanjungpinang	55
4.1.2	Karakteristik Responden	57
4.1.3	Deskripsi Variabel.....	61
4.2	Analisis Data	72

4.2.1	Uji Kualitas Data.....	73
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.2.4	Uji Hipotesis	81
4.3	Pembahasan	84
4.3.1	Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja.....	84
4.3.2	Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja.....	86
4.3.3	Pengaruh Aktualisasi Diri&Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja	87
BAB V PENUTUP.....		88
5.1	Kesimpulan Dan Saran	88
5.1.1	Kesimpulan	88
5.1.2	Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Nilai Rata-Rata UN SMP Negeri 6 Tanjungpinang.....	5
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.5	Variabel Aktualisasi Diri.....	61
4.6	Variabel Penghargaan.....	65
4.7	Variabel Prestasi Kerja.....	69
4.8	Uji Validitas.....	73
4.9	Uji Reabilitas.....	74
4.10	Uji Multikolinearitas.....	77
4.11	Uji Autokorelasi.....	79
4.12	Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.13	Uji Parsial.....	81
4.14	Uji Simultan.....	83
4.15	Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	84

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
4.1	Struktur Organisasi SMP Negeri 6 Tanjungpinang.....	56
4.2	Uji Normalitas Histogram.....	75
4.3	Uji Normalitas Grafik Normal P-P.....	76
4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner
2.	Hasil Tabulasi Data
3.	Hasil Pengelolaan Data SPSS
4.	Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
5.	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG

Dewanti Azlin. 15612256. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. pt.pls.dewanti@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil sebanyak 36 orang guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan $Y = -4.230 + 0.808 X_1 + 0.191 X_2$ dan nilai $R^2 = 0.722$ atau 72.2%.

Hasil uji t pada variable aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} (9.051) > t_{tabel} (2.035)$ dan mempunyai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada variable penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} (2.039) > t_{tabel} (2.035)$ dan mempunyai signifikan sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable aktualisasi diri dan penghargaan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang. Dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 72.2% prestasi kerja dipengaruhi oleh aktualisasi diri dan penghargaan, sedangkan sisanya 27.8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Aktualisasi Diri, Penghargaan, Prestasi Kerja

Dosen Pembimbing I : Maryati, S.P., M.M.

Dosen Pembimbing II : Tubel Agusven, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION AND AWARD TO TEACHERS WORK ACHIEVEMENT IN SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG

Dewanti Azlin. 15612256. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. pt.pls.dewanti@gmail.com

This study aims to analyze the effect of Self-Actualization and Awards simultaneously on the Work Achievement of Teachers of SMP Negeri 6 Tanjungpinang. This research uses quantitative descriptive methods. The population was taken as many as 36 teachers of 6 Public High Schools in Tanjung Pinang. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using t test, f test, and the coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS software version 22. The results showed $Y = -4,230 + 0.808 X1 + 0.191 X2$ and the value of $R^2 = 0.722$ or 72.2%.

T test results on the variable self-actualization (X1) on work performance (Y) obtained $t_{count} (9,051) > t_{table} (2,035)$ and has a significance of 0,000 which is smaller than 0.05. T test results on the award variable (X2) on work performance (Y) obtained $t_{count} (2,039) > t_{table} (2,035)$ and has a significance of 0.049 which is smaller than 0.05.

The results showed that the variables of self-actualization and rewards partially or simultaneously had a positive and significant effect on the Work Achievement of Teachers of SMP Negeri 6 Tanjungpinang. With the contribution of Adjusted R Square of 72.2% work performance is influenced by self-actualization and rewards, while the remaining 27.8% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Self Actualization, Rewards, Work Achievement

Adviser Lecturers I : Maryati, S.P., M.M.

Adviser Lecturers II : Tubel Agusven, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan bangsa tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya.

Sesuai dengan Undang-Undang No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan. Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menurut setiap organisasi untuk mengikuti perubahan tersebut. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu memerlukan peranan motivasi. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada pegawai agar mempunyai keinginan untuk bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik. Menurut Edwin B. Flippo (Hartatik, 2014) mendefinisikan, motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Pemimpin yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pemberian motivasi pada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan.

Potensi sumber daya manusia harus bisa dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output secara optimal. Maka dari itu sebuah organisasi harus memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan bagaimana cara agar pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2010) keberhasilan dalam mengelola melalui pengaruh SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya.

Salah satu kebutuhan intrinsik dari dalam diri yang harusnya dipenuhi yaitu aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi dari teori Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dalam diri manusia memiliki kekuatan untuk menyelesaikan masalah, mengubah konsep dirinya dan menjadi lebih terarah lagi. Kecenderungan aktualisasi diri hanya dapat terjadi dikondisi tertentu saja. Dalam suatu organisasi setiap pegawai perlu memiliki aktualisasi diri, dimana setiap pegawai bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan kesadaran diri mereka sendiri dan keinginan untuk melakukan yang terbaik. Sehingga dapat dikatakan aktualisasi diri pegawai adalah suatu usaha atau bentuk dorongan yang muncul dari dalam diri melalui cara yang dianggapnya tepat untuk diakui keberadaannya. Dengan adanya aktualisasi diri yang baik bagi para pegawai SMP Negeri 6 Tanjungpinang akan meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Selain itu sebagai langkah nyata SMP Negeri 6 Tanjungpinang kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan

tersebut merupakan upaya suatu organisasi dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja pegawai, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Para pegawai memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sehingga tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah melalui prestasi kerja. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Suatu penghargaan adalah yang diberikan dalam bentuk material ataupun non material yang diberikan suatu organisasi kepada pegawai sebagai bentuk motivasi yang tinggi. Pemberian penghargaan ini bertujuan agar mendapatkan seorang pegawai yang sesuai dengan tuntutan dalam sebuah organisasi. Penghargaan kepada unit kerja dan pegawai merupakan pemberian dalam organisasi sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerja yang telah memenuhi standart yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (Dianingtyas, 2014) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu gabungan dari tiga factor penting, diantaranya adalah kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Tanjung Pinang adalah suatu lembaga yang melaksanakan penyelenggaraan pendidikan yang berada dibawah

koordinasi Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang, dimana sebagai penyelenggara pendidikan SMP Negeri 6 bertujuan melaksanakan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan tujuan pendidikan nasional sebagai mana yang tercantum dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan di SMP Negeri 6 Tanjung Pinang terdapat indikasi prestasi kerja guru yang kurang optimal dapat dilihat dari hasil Ujian Nasional peserta didik di SMP Negeri 6 Tanjungpinang 3 tahun terakhir sebagaimana dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional
SMP Negeri 6 Tanjung Pinang
Tiga Tahun Terakhir

Tahun	Rata-rata NUAN					
	Bhs Indonesia	Matematika	Bhs Inggris	IPA	Jumlah	Rata-Rata
2016	7,40	3,92	5,72	4,38	21,42	5,36
2017	7,24	3,54	4,96	4,32	20,06	5,02
2018	6,72	3,74	4,64	4,19	19,29	4,82

Sumber: SMP Negeri 6 Tanjungpinang

Dari data table 1.1 dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang jika dilihat dari hasil ujian nasional pada sejumlah mata pelajaran mengalami penurunan. Indikasi awal dari data yang penulis peroleh penurunan prestasi kerja guru dipengaruhi oleh kurangnya terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan terhadap guru di SMP Negeri 6 Tanjung Pinang.

Melihat pentingnya pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai maka sudah sepantasnya aktualisasi diri dan penghargaan diberikan kepada setiap organisasi, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah sehingga pemberian aktualisasi diri dan penghargaan adalah suatu hal yang mutlak diberikan kepada pegawai dalam prestasi yang nantinya akan memperlancar tugas-tugas didalam suatu organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang”***.

Dalam melakukan penelitian ini, responden yang akan diteliti adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Negeri 6 Tanjungpinang dikarenakan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan untuk prestasi kerja disuatu organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

3. Apakah aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini, maka perlu adanya batasan-batasan masalah yang jelas mengenai apa yang dibuat dan diselesaikan dalam penelitian ini. Maka penulis membuat batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya “Seluruh Guru PNS dan Non PNS SMP Negeri 6 Tanjungpinang” dan latar belakang masalah berdasarkan hasil UN Siswa tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi SMP Negeri 6 Tanjungpinang

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan sebagai masukan dan pertimbangan tentang Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai SMP Negeri 6 Tanjungpinang

b. Bagi orang lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam tiga bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut dikemukakan sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan teori – teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel – variable penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan

Bab V : Penutup

Pada bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian dan saran saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia secara umum tidak lah sama dengan mengelola sumber daya yang berbentuk material dan finansial, hal ini di sebabkan oleh adanya sifat manusia sebagai makhluk sosial yang berakal budi, memiliki perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri. Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus mempelajari dan mengembangkan manusia yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen dengan aktivitas yang menitikberatkan pada pengolahan manusia sebagai sumber daya. Bila sumber daya manusia suatu organisasib dikelola secara efektif dan efesien. Maka organisasi akan menjadi lebih produktif. Organisasi haruslah memberikan perhatian yang khusus terhadap pengelolaan sumber daya agar memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti Modal, Metode dan Mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Ada beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh para ahli :

Menurut Hasibuan (2010) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Yani (2012) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fikir yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memnuhi kepuasannya.

2.1.2 Fungsi MSDM

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3 Aktualisasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah proses yang menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologi yang unik. Aktualisasi akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Aktualisasi diri adalah seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka inginkan.

Ketika mencapai usia tertentu seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dan fisiologis ke psikologis (Adhani, 2013). Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki (S. P, 2010:110). Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat, dan potensi-potensi psikologi yang unik (Patiaran, 2013:12)

Aktualisasi diri adalah implementasi seseorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Perfilyeva, 2012:427). Aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya (Omifolaji, 2010:17). Kebutuhan aktualisasi diri ialah merupakan suatu kebutuhan puncak pada teori Maslow dimana timbul rasa percaya diri yang ada pada diri seseorang sangatlah memiliki pengaruh yang besar dalam memberikan dorongan dalam bertindak, dengan adanya rasa kepercayaan diri seseorang akan senantiasa percaya akan kemampuan yang ia miliki yang nantinya akan memberikan suatu prestasi yang optimal kepada suatu organisasi seperti yang diungkapkan oleh Maslow (Wulansari, 2017).

Maslow (Hakim M. H., 2016) mengemukakan definisi Aktualisasi diri merupakan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan bakat yang dimiliki secara penuh ataupun potensi-potensi yang ada maupun tersembunyi dengan melakukan segala hal apa yang terbaik menurutnya.

Dalam sebuah organisasi pegawai yang memiliki aktualisasi diri yang tinggi akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada diri mereka sendiri serta melakukan upaya yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih diharapkan. Pegawai yang memiliki aktualisasi diri yang tinggi bisa membuat suasana kerja yang dinamis, memiliki kreativitas yang tinggi, dan selalu berfikir positif. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada hambatan lain yang tinggal didalam ataupun diluar keberadaan dirinya sendiri yang mampu mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

Hambatan yang berasal dari dalam diri itu ialah ketidaktahuan seseorang akan potensi yang dimiliki ataupun perasaan ragu yang dimiliki untuk mengungkapkan potensi seperti yang diungkapkan Rivai (Adhani, 2013). Adapapun hambatan dari luar ialah budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang dan factor dari lingkungan disekotar (Asmadi, 2010:178).

2.1.3.2 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan pencapaian potensi seseorang ialah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. Misalnya, pegawai memiliki peluang dan kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuannya secara maksimal. Indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut (Robbins, 2010:110)

1. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu untuk berkembang dan tumbuh dengan cara dihargai oleh orang lain. Misalnya, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan dorongan yaitu dorongan yang ada didalam diri sendiri atau individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang telah dimilikinya. Misalnya, setiap pegawai selalu berusaha mempertahankan jabatan dan wewenang yang sesuai potensi yang mereka miliki.
3. Kebutuhan pemenuhan diri adalah kebutuhan untuk memenuhi keberadaan dirinya dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan

dan potensi yang ada didalam dirinya. Misalnya, pimpinan memberikan izin kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Persiapan Aktualisasi Diri

Dalam proses aktualisasi diri butuh kerja keras, kesabaran, dan komitmen agar tercapainya tujuan organisasi. Proses yang perlu diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut (Omifolaji, 2010:17) :

1. Bersedia berubah.

Mulailah dengan bertanya pada diri anda sendiri, “Apakah saya menjalani kehidupan yang memuaskan dan yang benar-benar mengepresikan diri saya?”. Bila tidak, bersiaplah untuk membuat perubahan dalam hidup.

2. Mampu bertanggung jawab.

Tanggung jawab bukan lah sekedar kata yang memperkuat jati diri, tapi tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri. Seseorang harus mampu bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi tugasnya.

3. Pelajari motif anda.

Pencarian diri melibatkan resiko, jika sebagian besar sika panda tampaknya dikendalikan oleh hasrat keselamatan dan keamanan, mungkin tiba saatnya untuk menguji batas-batas kebutuhan itu.

Cobalah untuk membuat setiap keputusan sebagai pilihan untuk berkembang, bukan sebagai tanggapan atas ketakutan dan kecemasan.

4. Menggunakan pengalaman yang positif.

Seseorang harus secara aktif mengulangi kegiatan yang menimbulkan perasaan kagum, heran, gembira, pembaharuan, penghargaan serta pemenuhan dan kerendahan hati.

5. Siap terlibat dalam melakukan suatu perkembangan

Seseorang melibatkan dirinya secara pribadi dan buatlah komitmen. Alihkan perhatian pada persoalan diluar dirinya sendiri.

6. Jagalah kecemasan pada tingkat rata-rata.

Riset telah menekankan kontribusi konstruktif dari kecemasan pada pertumbuhan diri, aktualisasi diri, penggunaan talenta seseorang secara kreatif, hanya muncul melalui perjumpaan dengan pengalaman yang memunculkan kecemasan. Kemungkinan baru untuk mengatasi ancaman potensial dapat meluaskan lingkup aktivitas seseorang dan meningkatkan kebebasan sendiri.

7. Bersiaplah menjadi yang berbeda.

Setiap orang mempunyai potensi untuk menjadi “besar” tetapi kebanyakan takut akan apa yang mungkin terjadi. Sebagai bagian dari pertumbuhan pribadi, bersiaplah untuk mempercayai implus dan perasaan anda sendiri, jangan secara otomatis menilai diri anda sendiri dengan standar orang lain.

2.1.3.4 Karakteristik Aktualisasi Diri

Terdapat dua belas karakteristik yang merupakan ciri-ciri dari orang yang telah mengaktualisasikan diri dengan batasan tertentu (Feist, J & Gregory, 2011:345), yaitu:

1. Berfungsi secara otonom

Sangat erat hubungannya dengan kebutuhan akan privasi dan independensi adalah preferensi dan kemampuan mengaktualisasi diri untuk berfungsi secara otonom terhadap lingkungan social dan fisik. Kepribadian individu yang dapat berdiri sendiri dan memiliki tingkat otonomi yang tinggi terhadap diri mereka sendiri menjadikan diri mereka kebal terhadap krisis-krisis dan kerugian.

2. Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan

Orang yang sehat mengamati objek-objek dan orang yang ada disekitarnya secara objektif. Mampu melihat semuanya secara jernih dan tidak emosi tetapi lebih bersikap objektif terhadap hasil-hasil pengamatan yang dilakukan dan tidak akan memberikan harapan-harapan dan hasrat-hasrat pribadi yang menyesatkan pengamatan yang akan dilakukannya.

3. Berpusat pada masalah

Mereka tidak melakukan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan uang ataupun popularitas melainkan pekerjaan yang didapatkan atau diberikan lebih menantang dan mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka, menyebabkan mereka bertumbuh sampai pada

tingkat potensi yang paling tinggi dan mendefinisikan diri mereka tentang siapa diri mereka.

4. Kebutuhan akan privasi

Privasi merupakan tingkat interaksi atau keterbukaan yang dikehendaki seseorang pada suatu kondisi atau situasi tertentu. Individu-individu yang mengaktualisasikan dirinya memiliki kebutuhan yang kuat untuk kesunyian. Mereka tidak ingin bergantung pada orang lain untuk kepuasan mereka sehingga mereka terkesan menjauh diri dan tidak ramah. Sebenarnya mereka tidak seperti itu melainkan mereka tidak memiliki suatu kebutuhan yang kuat akan orang lain.

5. Apresiasi

Individu pengaktualisasi diri memiliki kemampuan untuk menghargai pengalaman tertentu bagaimanapun seringnya pengalaman tersebut terulang.

6. Pengalaman puncak

Ada kesempatan dimana individu pengaktualisasi diri mengalami kebahagiaan, perasaan terpesona yang hebat dan melupakan, serta pengalaman keagamaan yang mandalam. Tidak semua pengalaman puncak itu sangat kuat, namun dapat juga ada pengalaman yang ringan. Individu pengaktualisasi diri memiliki pengalaman puncak yang lebih sering dibandingkan individu lainnya dan sering sekali terjadi setiap hari.

7. Memiliki minat social

Individu pengaktualisasi diri memiliki perasaan empati yang sangat kuat terhadap manusia. Ia menemukan kebahagiaan dalam membantu orang lain. Mereka mungkin seringkali merasa tertekan atau marah karena tingkah laku individu lain yang bodoh, lemah, atau bahkan kasar tetapi mereka cepat memahami dan memaafkannya.

8. Hubungan interpersonal (antar pribadi) yang kuat

Individu pengaktualisasikan diri mampu memiliki hubungan yang lebih kuat dengan orang lain dari pada individu lain pada umumnya. Mereka mampu memiliki cinta yang lebih besar dan persahabatan yang lebih dalam serta identifikasi yang lebih sempurna dengan individu-individu lain. Akan tetapi hubungan antar pribadi mereka walaupun kuat namun jumlahnya lebih sedikit dari hubungan antara pribadi dari individu-individu yang tidak mengaktualisasikan diri.

9. Struktur karakter demokratis

Individu yang mengaktualisasikan diri menerima semua orang tanpa memperhatikan kelas social, tingkat pendidikan, golongan politik atau agama, ras, dan warna kulit. Mereka cenderung bersikap toleran dalam berhubungan dengan orang lain. Misalnya dengan orang yang berpendidikan intelegasinya kurang, mereka tidak memepertahankan suatu sikap yang angkuh. Mereka siap untuk mendengarkan dan belajar kepada siapa saja yang dapat mengajarkan sesuatu kepada mereka.

10. Mampu membedakan baik dan buruk

Individu pengaktualisasi diri mampu membedakan dengan jelas antara sarana dan tujuan, menurut mereka tujuan atau cita-cita jauh lebih penting dari pada sarana untuk mencapainya.

11. Kreatif

Merupakan suatu ungkapan kesehatan psikologis dan lebih mengenai bagaimana cara kita mengamati dan bereaksi terhadap dunia. Kreatifitas bersifat asli, inovatif, meskipun tidak selalu dalam pengertian menghasilkan suatu karya seni. Kreatifitas bisa berarti menghasilkan karya baru atau menggabungkan beberapa penemuan sehingga didapatkan suatu yang beda.

12. Daya tahan terhadap budaya

Individu pengaktualisasi diri dapat berdiri sendiri dan mampu melawan dengan baik pengaruh-pengaruh social, untuk bertindak menurut cara tertentu. Mereka lebih memepertahankan otonomi, tidak terpengaruh oleh kebudayaan mereka dan dapat dikontrol oleh diri mereka bukan orang lain.

Untuk mencapai tahap aktualisasi diri merupakan suatu hal yang tidak mudah hal ini disebabkan oleh banyak factor yang menjadi penghambat baik itu dari individu maupun yang berasal dari luar masyarakat.

Sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak akan lagi memotivasi individu tersebut. Jadi jika kita ingin memotivasi seseorang, kita harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan focus untuk memenuhi kebutuhan atau diatas tingkat tersebut (Robbins, 2010:224)

2.1.4 Penghargaan

2.1.4.1 Pengertian Penghargaan

Penghargaan adalah keuntungan yang telah didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan suatu pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab (Mikander, 2010:16). Penghargaan dapat berupa uang, pujian dan perhatian, atau gabungan dari keduanya dalam (Sajuyigbe, Bosedede dan Adeyami, 2013:28). Penghargaan adalah sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan pegawai kepada mereka yang berasal dari suatu tim ataupun suatu organisasi sehingga meningkatkan usaha dan kinerja (Huselid, 2013:28).

Penghargaan memiliki sebuah pemahaman imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada anggotanya, baik itu yang sifatnya materi finansial, materi non finansial ataupun psikis maupun non materi. Wujud dari sebuah reward biasa berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, gaji variable, uang jasa prestasi atau bisa disebut dengan bonus, promosi. Liburan, pension (Sudarmanto, 2014:192).

Penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan (Kadarisman, 2012:1). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Patricia Dian Paramita, 2016) penghargaan ialah suatu imbalan yang diberikan oleh organisasi untuk sebagai motivasi dan mempertahankan pegawai

yang memiliki prestasi dalam bekerja. Menurut Maslow dalam (Manik, 2017) penghargaan adalah bentuk balas jasa yang diberikan dalam suatu organisasi atau instansi dalam mencapai prestasi kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan pegawai yang berpartisipasi supaya tetap berada dalam suatu organisasi. Suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Penghargaan

Indikator untuk mengukur variable reward adalah sebagai berikut (Yasmeen, 2013:941):

1. Promosi

Penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi dalam bentuk kenaikan jabatan kepada pegawai

2. Gaji

Gaji merupakan bentuk balas jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang telah memberikan sumbangan dalam sebuah organisasi. Gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong pegawai untuk berprestasi.

3. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari suatu organisasi terhadap hasil kerja pegawai. Dengan mendapatkan apresiasi yang baik pegawai pun akan merasa senang.

Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

1. Pujian

Pujian adalah salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian ini biasanya diberikan oleh atasan kepada pegawainya yang mempunyai prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat kerja bagi pegawai.

2. Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi berguna untuk mengembangkan karir pegawai tersebut. Pengembangan diri merupakan bentuk perwujudan dari aktualisasi diri, yaitu proses untuk mewujudkan dirinya yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Mereka harus yakin akan kemampuannya.

3. Gaji

Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

4. Cuti

Sebuah organisasi atau perusahaan baik itu swasta maupun pemerintah memberikan hari libur kepada pegawainya karena alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan ialah merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan organisasi kepada pegawai.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dalam suatu organisasi harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan pemberian penghargaan adalah :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap pegawainya akan mendorong perilaku-prilaku (*performance*) pegawai sesuai dengan yang diinginkan suatu organisasi.

2. Menjamin Keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan system penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

a. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal merupakan tariff upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara organisasi-organisasi yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan yang

dibandingkan haruslah sama dan organisasi yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

b. Keadilan Internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi suatu organisasi. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relative sebuah pekerjaan didalam organisasi seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam organisasi tersebut.

3. Mempertahankan Pegawai

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya pegawai untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memiliki Pegawai yang Bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai sehingga dalam suatu organisasi akan mempunyai peluang yang lebih banyak untuk memilih pegawai yang bermutu tinggi.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Konsep pemberian reward yang adil dan layak bagi pegawai pada suatu organisasi akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh factor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan, antara lain sebagai berikut dalam (Hasinuan. Umar Ash-Shiddiq Sulaiman, 2013):

a. Organisasi Pegawai

Apabila organisasi pegawai kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya jika organisasi pegawai tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

b. Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas pegawai baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaannya kecil.

c. Posisi dan Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau penghargaan yang lebih besar. Sebaliknya jika pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau penghargaan yang kecil.

d. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

e. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan memiliki resiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengejakannya.

2.1.5 Prestasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (Dianingtiyas, 2014) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama (Hermawati, 2012:112). Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertunda (Rivai, Alfiandri, 2015).

Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawiro Sentono, Neni Triana Siregar, 2017).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya berdasarkan oleh

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, semakin tinggi tiga factor tersebut maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai Ranupandojo Dan Suad (Azizah Dianingtias, 2014):

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah suatu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3. Kendala

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan. Yang dimaksud kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4. Sikap

Sikap pegawai terhadap suatu organisasi, atasan, maupun teman kerja.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Suprihati Ningrum (2012:2) menyebutkan bahwa terdapat banyak yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi

Karami et al (2013: 329) mengatakan bahwa motivasi berasal dari Bahasa Latin Move yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013: 213) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti ataupun uang, dapat juga dikatakan seseorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika factor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi factor utama yang membuat seseorang termotivasi. Teori Maslow (Lianto, 2011:27-32) adalah teori kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan tingkat awal merupakan

kebutuhan yang paling rendah dan kebutuhan ditingkat kelima merupakan kebutuhan yang paling tinggi, kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

a. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis hanya dapat dipenuhi oleh penyebab kekurangan kebutuhan. Contoh rasa lapar hanya akan dipuaskan oleh makanan. Untuk memotivasi kerja pegawai yang kelaparan makanan adalah solusi yang tepat bukan nasehat ataupun saran dari pimpinan. Bonus dan tunjangan tersebut untuk konsumsi lebih memotivasi kerja dibandingkan dengan nasehat dalam suatu perusahaan.

b. Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman meliputi tempat kerja yang tertib, aman dan teratur akan dapat diandalkan. Dalam perusahaan tidak akan terjadi hal-hal yang tidak disangka-sangka, ataupun berbahaya.

c. Kebutuhan Sosial

Social merupakan kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, berbagi, diterima, dan bersahabat baik dengan rekan kerja ataupun atasannya. Dapat juga dikatakan bahwa seorang pegawai menginginkan dirinya bergabung dalam kelompok tertentu.

d. Penghargaan

Untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan seorang pemimpin dapat melakukannya dengan menerapkan system manajemen partisipatif dan memberikan umpan balik yang positif terhadap pegawai. Pujian merupakan salah satu motivator manusia yang paling kuat.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah pegawai lebih membutuhkan hal-hal yang dapat mengeksplorasikan potensi dan bakat yang dimilikinya. Jika pada level kebutuhan sebelumnya pegawai dimotivasi oleh kekurangan, pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan yang akan mengembangkan serta mengaktualisasikan kemampuan dan kapasitasnya secara penuh.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya (Robbins, 2010:40).

3. Tingkat Stress

(Dhania, 2010:16) Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi social yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa stress dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap pekerja.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu organisasi perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik yang menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi Simamora (Azizah Dianingtias, 2014). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

2.1.5.4 Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana keterampilan yang ingin dicapai.

Pada hakikatnya penilaian prestasi kerja pegawai yang merupakan kegiatan manajemen suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan

oleh seorang pegawai yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi Nawawi (Azizah, 2014).

Berprestasi atau tidaknya seseorang dapat diketahui melalui prilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan, dalam memecahkan masalah permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, kreativitas, dan inisiatif serta harus percaya diri.

Lao (Azizah, 2014) berpendapat bahwa orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif dalam menghadapi tekanan. Ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji oleh setiap langkah. Ia tidak mempercayai bakat-bakat atau kemampuannya sendiri. Ia tidak mudah menunjukkan inisiatif tidak pula ia bersandar pada wewenangnya sendiri. Prestasi kerja diukur melalui:

1. Kecakapan kerja
2. Inisiatif
3. Kreatif

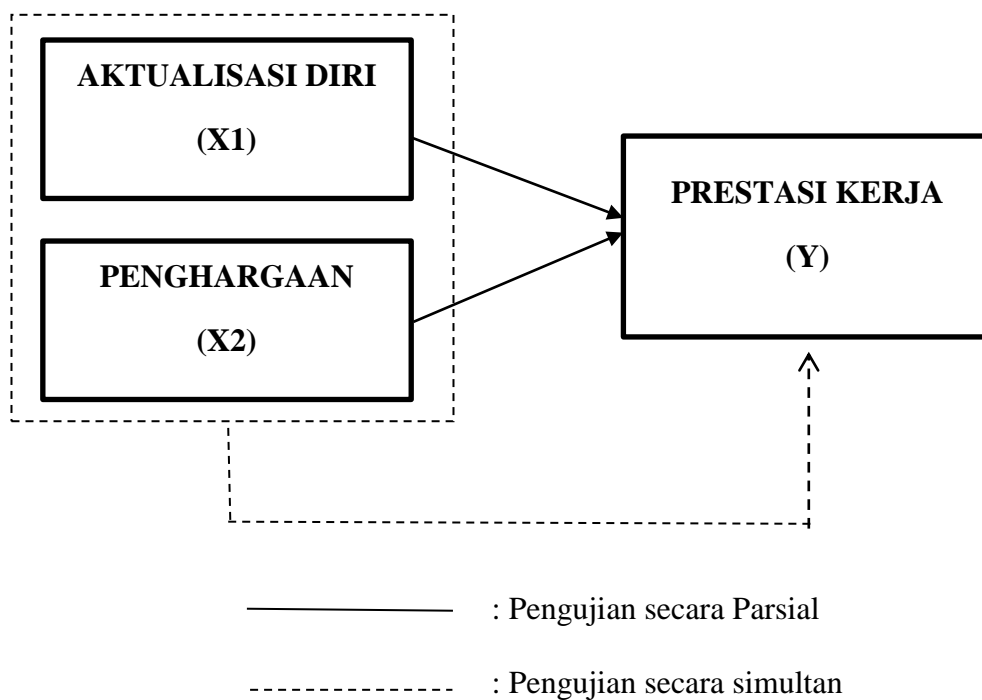
Pada giliran berikutnya, hasil dari pengukuran prestasi kerja pegawai dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manager, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap suatu organisasi, dan dapat dikaitkan dengan pengambilan suatu keputusan dan kebijakan manager, dan dapat digunakan untuk berbagai tujuan suatu organisasi atau perusahaan seperti perkembangan karir, penyusunan

program pengembangan dan pelatihan pegawai, penetapan gaji atau upah dan kompensasi tidak langsung.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu aktualisasi diri dan penghargaan sebagai variable bebas terhadap prestasi kerja sebagai variable terkait. Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variable tersebut diatas maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Data yang dikembangkan untuk penelitian (2019).

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sebab dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan belum fakta-fakta. Empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2012). Berdasarkan uraian pemikiran teoritis diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

H₀: Diduga tidak adanya pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

H₁: Diduga adanya pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

H₂: Diduga adanya pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang

H₃: Diduga adanya pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang.

2.4 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian pertama yaitu *Analizing Of Self Actualization, Reward, And Social Needs Toward Work Permafance at BKKBN North Sulawesi Province* yang diteliti oleh (Sumampouw, 2016). Berdasarkan hasil penelitian bahwa aktualisasi diri memiliki efek positif terhadap variable Y yang dapat dipengaruhi tetapi tidak signifikan, dan pengaruh kebutuhan social memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKKBN Provinsi Sulawesi Utara. Penghargaan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BKKBN Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian kedua yaitu mengenai *“Impact of Rewards on Organizational Perfomance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan”*. Yang diteliti oleh (Yasmeen, R., Umar F., dan Fahaq A, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisa penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penghargaan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja.

Penelitian ketiga yaitu Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit dan Devisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan yang diteliti oleh (Manik, 2017) berdasarkan hasil penelitian diketahui Uji-F bahwa variable kebutuhan aktualisasi diri, variable kebutuhan penghargaan, dan variable kebutuhan social secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Divisi Kredit dan Devisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan R^2 menunjukkan bahwa hubungan

antara variable kebutuhan aktualisasi diri, variabel kebutuhan penghargaan dan variabel kebutuhan social memiliki hubungan yang cukup erat terhadap prestasi kerja pegawai pada Divisi Kredit dan Devisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan.

Penelitian keempat yaitu Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial terhadap peningkatan pendapatan usaha kecil dengan konsep kewirausahaan sebagai variabel intervening pada CV Rajawali Mas Semarang yang diteliti oleh (Minarsih, 2016). Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh yang positif antara kebutuhan penghargaan terhadap konsep kewirausahaan dapat dihitung dengan t hitung $> t$ table ($4,441 > 1,662$). Adanya pengaruh yang positif antara aktualisasi diri terhadap konsep kewirausahaan yang diterima oleh t hitung $> t$ table ($2,183 > 1,662$). Adanya pengaruh yang positif antara kebutuhan social terhadap konsep kewirausahaan dapat diterima dengan t hitung $> t$ table ($7,263 > 1,662$).

Penelitian kelima yaitu Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Kebutuhan Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang yang diteliti oleh (Yonanda, 2016). Berdasarkan hasil penelitian bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi yang hasilnya memberikan pengaruh kebutuhan fisiologis sebesar 16,4%. Terhadap pengaruh positif pada kebutuhan keamanan. Dimana kebutuhan keamanan berpengaruh sebesar

17%. Kebutuhan social memiliki pengaruh sebesar 20,8% dimana ini sangat berpengaruh positif, kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan, variabel kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh sebesar 18,1%. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif sebesar 22,9%.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja adalah dengan menggunakan metode bersifat asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiono (2012) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian-penelitian deskriptif maupun komparatif. Menurut Sugiono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang mempunyai landaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu.

3.2 Jenis Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya . Dalam penelitian ini data primer berupa hasil jawaban responden atas kuesioner yang diajukan. Sedangkan data skunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis. Data skunder diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan yang telah disusun. Data skunder yang dipergunakan dalam

penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, skripsi, literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan informasi lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Menurut Sugiono (2012:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Pustaka

Teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data skunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku buku serta referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek/subjek yang mempunyai kualitas yang karakteristiknya tentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga berguna untuk langkah selanjutnya dalam penelitian hal ini berdasarkan

(Sugiono, 2012). Populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah “Seluruh Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang”.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Prasetyo (2011:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:174) Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2012:85) Sampling Jenuh Adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan penulis menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel kurang dari 100 dan berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 36 (Tiga Puluh Enam) orang guru, maka seluruh di jadikan sebagai sampel sebanyak 36 (Tiga Puluh Enam) orang guru.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Hubungan antara satu variable dengan variable yang lain, sehingga dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi, yang pertama variable terikat (*dependent variable*) adalah variable yang menjadi perhatian khusus dalam sebuah pengamatan. Pengamatan ini akan dilakukan dapat menganalisa ataupun menjelaskan variable dalam, variable terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Sedangkan variable bebas (*Independent variable*) adalah variabel yang

mempengaruhi perubahannya atau timbulnya suatu variabel dependen (Sugiono, 2012).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Pertanyaan
1.	Aktualisasi Diri (X1)	Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat, dan potensi-potensi psikologi yang unik (Robbins dan Coulter dalam (Rumbiati, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potensial</i>). 2. Kebutuhan pertumbuhan (<i>Growth Need</i>). 3. Kebutuhan dorongan. 4. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>Self Fulfillment</i>). Robbins dan Coulter (Rumbiati, 2016) 	Skala Likert	1,2 3,4 5,6 7,8
2.	Penghargaan (X2)	Penghargaan adalah keuntungan yang telah didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan suatu pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab (Mikander,2010: 16)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Apresiasi dan pengakuan 3. Pujian 4. Pelatihan dan pengembangan 5. Gaji 6. Cuti 7. Tunjangan (Mikander,2010:16) 	Skala Likert	9 10 11 12,13 13,14 15 16

3.	Prestasi Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (Dianingtiyas, 2014) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap Hasibuan (Dianingtiyas, 2014)	Skala Likert	17,18 19,20 21,22 23
----	----------------------	--	---	--------------	-------------------------------

3.6 Teknik Pengolahan Data

Kegiatan yang sudah cukup sangat penting dalam keseluruhan dalam proses penelitian yakni pengolahan data. Dengan pengolahan data tersebut dapat diketahui tentang arti dari data yang berhasil dikumpulkan oleh penulis maka dengan itu hasil penelitian ini segera diketahui. Dalam melakukan pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 22.0.

Adapun langkah-langkah atau prosedur yang nantinya akan dilakukan dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengkoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. Coding

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Scoring

Scoring yaitu merupakan pengubahan data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini menggunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yakni:

- 1) Sangat tidak setuju (STS)
- 2) Tidak setuju (TS)
- 3) Kurang setuju (KS)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat setuju (SS)

4. Tabulating

Yaitu merupakan suatu cara menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan para pembaca ataupun penelitian selanjutnya dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating kemudian diolah/ diterapkan kedalam program *SPSS 22*.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sunyoto (2011) teknik analisis data terdiri dari sub bab yang mengemukakan bagaimana cara menganalisis suatu data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang bisa dan relevan yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Terkait dengan sifat penelitian yang membuat analisis deskriptif. Menurut Sugiono (2012) statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya menggunakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi data sehingga penelitian tersebut mudah dimengerti dan interprestasikan. Analisis berupa analisis kuantitatif menurut Sugiono (2012) analisis menggunakan bantuan statistic untuk bantuan dalm penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh. Teknik pengolahan data dalam karya ilmiah ini menggunakan perhitungan computer program SPSS (*Statstical Package for the Social Sciences*) versi 22 karena program ini memilik kemampuan analisis statistic cukup tinggi serta system manajemen pada data lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptf dan kota dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linier untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas data merupakan pengujian instrument yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur, atau tidak. Menurut Priyatno (Duwi Priyatno, 2014) uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa teliti dan paham dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap, item biasanya berupa pertanyaan maupun pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Sehingga datanya memang benar sesuai kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Danang Sunyoto, 2011)

Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas , Uji Multikorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi residual terdistribusi normal atau tidak dalam penelitian . Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur residual berskala ordinal, interval atau rasio. Apabila analisis pada sebuah penelitian menggunakan metode parametric, maka persyaratan-persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal.

Menurut Priyatno (Danang Sunyoto, 2011) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $>0,50$ maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $<0,50$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Adapun beberapa pendekatan menurut Danang Sunyoto (2011) sebagai berikut:

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa suatu variabel distribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau

menceng kekanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa dalam variabel keputusan distribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data tersebut tidak menceng kekanan.

b. Pendekatan Grafik

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot dan keduanya berbentuk Linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-Pplot of regression standardized residual. Sebagai dasar untuk mengambil keputusannya, jika titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dengan demikian nilai residual telah normal.

3.7.2.2 Uji Multikolenieritas

Menurut Sunyoto (2011) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ini ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai yang determinasi secara serentak (R^2). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu dengan mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Facktor*) kurang dari 10 *Tolerance* dan mempunyai angka *Tolerance* lebih 0,05.

Menurut Danang Sunyoto (2011) menjelaskan uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/*independent* variabel dimana dalam hal ini akan diukur tingkatan asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) dalam sebuah penelitian. Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain 0,5 dan 0,9). Dikatan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$) atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2011) hetroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu untuk pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Di mana berbagai macam uji Heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho. Dalam penelitian ini menggunakan titik-titik secara scatterplots regresi. Berikut pembahasannya.

a. Pola titik pada Scatterplots Regresi

Metode ini dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *Studentized* antara residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah

diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas pada penelitian tersebut, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) (Sunyoto, 2011). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai Dw berada diantara -2 dari +2 atau $-2 < DW < +2$.

Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$.

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2011) analisis linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap

suatu variabel independen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi Linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya suatu uji multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

1. *Standardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah.
2. T hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y secara parsial, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.
3. Signifikan adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang untuk memperoleh kesalahan akan hal tersebut maksimal 5% dengan kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan adalah benar. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 2 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Nilai prediksi variabel dependen

a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X1 dan X2 = 0

b_1, b_2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1 dan X_2

X_1, X_2 : Variabel Independen $X_1 =$ Aktualisasi Diri

$X_2 =$ Penghargaan

e : Faktor lain diluar model

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sunyoto (2011) uji ini digunakan untuk mengetahui atau mengidentifikasi apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus

t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut: $t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar Error Variabel i

Hasil uji t dalam sebuah penelitian dapat dilihat pada output coefficient dari analisis regresi linear berganda. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Penentuan nilai kritis (t_{tabel})
- b. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan (α) 10% dengan sampel (n)
- c. Kriteria hipotesis

H_0 : tidak ada yang signifikan antara variabel independen dengan dependen.

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

d. Kriteria Pengujian

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sunyoto (2011) uji f atau uji koefisien regresi secara bersamaan digunakan untuk dalam penelitian mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah suatu variabel *Privasi*, berpengaruh secara signifikan tidak terhadap Niat Bertransaksi Online. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria pengujian pada Uji F adalah:

- a. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak
- b. Jika F hitung $<$ F tabel maka H_a diterima

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

- a. Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
- b. Jika signifikansi $>$ 0,05 maka H_a diterima

Perumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan

H_a : Ada hubungan.

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hamper sempurna untuk menyampaikan semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 97).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Pesereo) Tbk Cabang Syariah Surabaya, *Vol.1 No.4*.
- Asmadi. (2010). *Motivasi Alihan Pelajar*. Jakarta: PTS Iteral Utama.
- Azizah, D. (2014). Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2011). *ANALISIS REGRESI DAN UJI HIPOTESIS*. (T. R. CAPS, Ed.) (1st ed.). JAKARTA: CAPS.
- Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).
- Duwi Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Cv. Andi.
- Feist, J & Gregory, J. F. (2011). *Teori Kepribadian* (Edisi Tuju). Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo. (2010). *Pengantar Bisnis. (BPFE, Ed.) (Edisi Kedua)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manik, H. F. G. G. (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit dan Devisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan.
- Mikander. (2010). *Motivasi Pegawai* (Jilid 1). Bandung: Erlangga.
- Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial terhadap peningkatan pendapatan usaha kecil dengan konsep kewirausahaan sebagai variabel intervening pada CV Rajawali Mas Semarang.
- Omifolaji. (2010). *Mengejar Aktualisasi*. Surabaya: Media, Mitra Wicana.
- Patoran, D. . (2013). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Aktualisasi Diri*. Samarinda: 2nd ed.
- Perfilyeva, M. B. (2012). *Professional Self-Actualization*. Yogyakarta.
- S. P, R. (2010). *Management*. Jakarta: Erlangga, Ed.
- Sugiono. (2012). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R*

DAN D (16th ed.). Bandung: ALFABETA.

Sumampouw, N. dan F. G. W. (2016). Analizing Of Self Actualization, Reward, And Social Needs Toward Work Permoformance at BKKBN North Sulawesi Province, *Vol.4 No.2*(2303–1174).

sunyoto. (2011). *Metodelogi Penelitia “Alat Statistik & Analisis Output Komputer.”* Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto. (2011). *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI*. (Tim Redaksi CAPS, Ed.) (1st ed.). JAKARTA.

Wulansari, P. (2017). Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Yani, M. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yonanda, C. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Kebutuhan Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Dewanti Azlin
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 2 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Potong Lembu Gg. Mesjid No. 118
No Telp/Hp : 08117721242
E-mail : pt.pls.dewanti@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
1. SD : SD Negeri 004 Tanjungpinang (2003-2009)
2. SMP : SMP Negeri 5 Tanjungpinang (2009-2012)
3. SMA : SMK Negeri 1 Tanjungpinang (2012-2015)