

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN
NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SYAFRIZAL
NIM : 15612112**



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

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN
NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

Oleh :

**SYAFRIZAL
NIM : 15612112**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

**SYAFRIZAL
NIM : 15612112**

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



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

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi



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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG
TANJUNGPINANG**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

SYAFRIZAL
NIM : 15612112

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Hari Tujuh Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Sekretaris



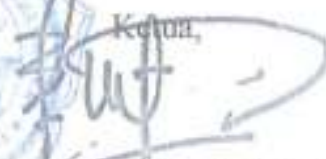
Masyitah As Sahara, S.E., M.Si
NIDN. 1010109101 / Asisten Ahli

Anggota



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYAFRIZAL
NIM : 15612112
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.05
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI
DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN
NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

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

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun



SYAFRIZAL
NIM : 15612112

MOTTO

*Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut
untuk kebaikan dirinya sendiri*

(Qs. Al-Ankabut: 6)

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ku ini untuk Kedua Orang Tuaku yang selalu memberikan semangat dan tak pernah berhenti dalam memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, inayah dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moral, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

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., CA. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

3. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Octojaya Abriyoso, S. I. Kom., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Dosen Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
8. Seluruh keluarga, yang telah mensupport, mengajarkan dan mendidik dengan sangat baik, kak Juniah dan adik Febri dza hardadi, Corina Dan Astri yang selalu memberi motivasi dan dukungan.
9. Kepada teman-teman dari Arcept Club, Aver, Akmal, Almasri, Akas, Nanda, Azi, Wood, Oza, Along, Fir, Erwin, dan Naem atas semua support dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Iqbal, Eko, Satria, Umam, Yessi, Yanti, Ayu dan Putri yang telah membantu serta memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Pimpinan dan staf Bank BTN Cabang Tanjungpinang yang sudah membantu penyelesaian skripsi ini.

12. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan masukan, motivasi dan segala hal selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

SYAFRIZAL

NIM : 15612112

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN.....	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Kegunaan Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)	13
2.1.3 Prestasi Kerja	21
2.2. Hubungan Variabel Aktualisasi Diri Dan Prestasi Kerja	28

2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	30
2.5. Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Jenis Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	36
3.3. Metode Pengumpulan Data	36
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	37
3.5. Definisi Operasional Variabel	38
3.6. Teknik Pengolahan Data	39
3.7. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.2 Gambaran Umum Responden	48
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian	50
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	52
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	58
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	62
4.1.7 Uji Hipotesis	63
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	65
4.2. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.3 Resepnden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.4 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	50
Tabel 4.5 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	52
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Aktualisasi Diri	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja.....	55
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.9 Analisa Perhitungan Regresi	62
Tabel 4.10 Hasil Uji T	64
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	59
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik <i>P-P Plot</i>	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabel Induk
- Lampiran 3 Hasil SPSS
- Lampiran 4 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG

Syafrizal. 15612112. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan SPSS. Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan uji yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Aktualisasi Diri mempunyai thitung 10,946 dapat diketahui nilai ttabel dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,986, sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $10,946 > 1,986$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Aktualisasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui nilai signifikansi Aktualisasi Diri yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Aktualisasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Besarnya R^2 berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 22 sebesar 0,674. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6%

Kata Kunci : Aktualisasi Diri, Prestasi Kerja

Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Pembimbing II : Dwi Septi Haryani, ST., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF ACTUALIZATION REQUIREMENT FOR EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN STATE SAVINGS BANK (BTN) TANJUNGPINANG BRANCH

Syafrizal. 15612112. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

The purpose of this study was to determine the effect of self-actualization on employee work performance at Bank BTN Tanjungpinang Branch. The method used in this study is a quantitative method with a sample of 60 people.

Data analysis in this study uses quantitative analysis with SPSS. Furthermore, data processing is performed with the test carried out, namely the research instrument test, the classical assumption test, linear egress analysis and hypothesis testing.

The results of the research prove that the partial test shows that Self Actualization influences Job Performance. Self Actualization has tcount of 10.946 can be known the value of ttable in this study that is equal to 1.986, so the value of tcount > ttable, which is 10.946 > 1.986. Based on these values, it can be concluded that Ha is accepted, this shows that partially Self Actualization has a significant influence on Job Performance. Based on research data, it can be seen the significance value of Self Actualization, which is equal to 0,000. This shows that Self Actualization has a partial effect on Work Performance, because the significance value is smaller than 0.05.

The amount of R Square based on the results of the analysis with SPSS 22 is 0.674. Thus the amount of influence given by the Self Actualization variable to Work Performance is 67.4%, while the remaining 32.6%

Keywords : Self Actualization, Job Performance

Advisor I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Advisor II : Dwi Septi Haryani, ST., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran perasaan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Seluruh sumber daya tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Menciptakan sumber daya manusia yang memiliki prestasi tentu memerlukan peranan motivasi untuk dapat meraih prestasi dalam bekerja. Perusahaan harus mengerti tentang kebutuhan karyawan, menurut (Robbins, 2003:126) terdapat lima kebutuhan yang dimiliki manusia. Pertama kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan tingkat tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Aktualisasi merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu. Karyawan di suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal lebih daripada yang diharapkan. Aktualisasi diri menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk menjadi diri sendiri, untuk meningkatkan kualitas hidupnya, dan mewujudkan potensi dirinya untuk menjadi apa yang dia bisa.

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 loyalitas dan prestasi kerja karyawan. Sebagai langkah nyata perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian reward sesuai dengan kebijakan perusahaan. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena loyalitasnya kepada perusahaan yang dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

PT Bank Tabungan Negara (selanjutnya disingkat Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Dimana salah satu misi dari Bank ini adalah memberikan layanan unggul dalam pembiayaan dan kebutuhan keuangan. Dengan demikian untuk mendukung memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Tanjungpinang dibutuhkan prestasi karyawan bank yang baik pula dimana hal ini akan memberikan dampak baik bagi perusahaan dan para karyawan yang dituntut harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab.

Fenomena yang terjadi di bank BTN Tanjungpinang adalah dalam Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini penuh dengan aturan

sehingga karyawan tidak bisa mengaktualisasikan diri bertingkah laku terbuka karena mulai dari cara bersikap semua sudah diatur oleh perusahaan seperti harus tetap melayani dengan baik walaupun dalam keadaan lelah atau sedang memiliki pekerjaan yang menumpuk, harus tetap bersikap baik meskipun sedang dalam permasalahan yang memungkinkan para karyawan tersebut tidak tenang secara emosional. Kemudian jika melihat dari ruang kerja maka para karyawan tidak diberikan ruangan secara pribadi karena setiap bagian ada di ruang yang sama yang membedakan hanya sekat dari meja saja semua karyawan membaur menjadi satu.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang penelitian ini dapat dibuat suatu rumusan masalah yaitu :

- a. Bagaimana Aktualisasi Diri Karyawan pada Bank BTN Tanjungpinang ?
- b. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BTN Tanjungpinang ?
- c. Apakah aktulisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN Tanjungpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kantor Bank BTN Cabang Tanjungpinang tanpa melibatkan unit lainnya serta pengamatan dilakukan pada pegawai kantor Bank BTN Cabang Tanjungpinang Komplek Ruko Pinlang Mas No. 9-12, Jalan D.I. Panjaitan KM. 9, Melayu Kota Piring.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat aktualisasi diri karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Kegunaan ilmiah dalam penelitian ini yaitu dapat menyajikan hasil empiris pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja serta sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian ilmu manajemen kemudian salah satu sumber informasi untuk meninjau aktualisasi diri dan prestasi kerja karyawan serta memperluas kajian yang diteliti serta sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan syarat kelulusan dan untuk memperoleh gelar sarjana.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian untuk lokasi penelitian yaitu Bank BTN Tanjungpinang adalah untuk memberikan informasi dan masukan berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan lewat peningkatan aktualisasi diri karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang mengenai judul yang dipilih menjadi penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai landasan teori yang berisi teori-teori yang menunjang penelitian yang berasal dari buku, jurnal, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dari peneliitian, pengembangan hipotesis, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai ruang lingkup dan objek penelitian, metode penelitian yang digunakan, operasional variabel penelitian, metode yang digunakan dalam menentukan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi mengenai analisis atau observasi, serta hasil dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia.

(Dessler, 2011) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2016) suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Handoko & Megita, 2014) memberikan pengertian bahwa: suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (M. S. P. Hasibuan, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas mengkoordinasikan perencanaan, mengorganisir, pelaksanaan dan pengawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Priansa, 2014) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datanganya dari manajer kepegawaian. Sehubungan dengan perencanaan kepegawaian, manajer kepegawaian harus mengajukan dan menjawab pertanyaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Sesudah dilakukan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Pengarahan ini sering disebut sebagai penggerak, motivasi, dan pemberian perintah. Jadi dalam pengarahan ini adalah agar pegawai bekerja sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan maka fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini dipakai pengendalian bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan. Sedangkan pengendalian disamping mengamati pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai.

b. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

1. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan tentang formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.

2. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

4. Pengintegrasian (*integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, para manajer dan para pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para pegawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Kalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan. Dampaknya kepada pegawai apabila tidak dapat dipertahankan adalah menurunkan semangat dan prestasi kerjanya, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.

6. Pensiunan (*Separation*)

Fungsi terakhir adalah pensiun (*Separation*). Fungsi tersebut berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar

menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

2.1.2 Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Maslow (Arianto, 2009) menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Maslow (Arianto, 2009) menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (*inwelling*) didalam (*internal*) atau di luar (eksternal) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

Menurut konsep Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal dan dibawa sejak lahir. Kebutuhan ini tersusun dalam tingkatan-tingkatan dari yang terendah sampai tertinggi. Kebutuhan paling rendah dan paling kuat harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan tingkat selanjutnya. Kebutuhan paling tertinggi dalam hirarki kebutuhan individu Abraham Maslow adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri sangat penting dan merupakan harga mati apabila ingin mencapai kesuksesan. Aktualisasi diri adalah tahap pencapaian oleh seorang manusia terhadap apa yang

mulai disadarinya ada dalam dirinya. Semua manusia akan mengalami fase itu, hanya saja sebagian dari manusia terjebak pada nilai-nilai atau ukuran-ukuran pencapaian dari tiap tahap yang dikemukakan Maslow. Andai saja seorang manusia bisa cepat melampaui tiap tahapan itu dan segera mencapai tahapan akhir yaitu aktualisasi diri, maka dia punya kesempatan untuk mencari tahu siapa dirinya sebenarnya. (Arianto, 2009).

Menurut (Rivai, 2013) hambatan yang berasal dari dalam diri (internal) adalah ketidaktahuan akan potensi diri dan perasaan ragu dan takut untuk mengungkapkan potensi diri. Sedangkan menurut (Asmadi, 2008) hambatan yang berasal dari luar (eksternal) adalah budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang dan faktor dari lingkungan sekitar. Di sisi lain menurut Maslow (Nawawi, 2009), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat realitas secara lebih efisien, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran, terpusat pada persoalan, membutuhkan kesendirian, otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan), kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, independensi, dan pengalaman puncak (peak experience).

2.1.2.1 Indikator Aktualisasi Diri

Karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri Menurut pendapat Robbins dan Coulter dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arrizal, 2012) yaitu kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan

pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan.

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*) Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya

Terdapat 15 karakteristik yang merupakan indikator orang dalam mengaktualisasikan diri (Nawawi, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki persepsi yang tepat terhadap realita

Orang yang sangat sehat mengamati objek-objek dan orang-orang yang disekitarnya secara objektif. Mampu melihat hidup ini secara jernih dan apa adanya. Tidak emosional, tetapi bersikap objektif terhadap hasil-hasil pengamatan yang dilakukan. Tidak akan memberi harapan-harapan dan hasrat-hasrat pribadi yang menyesatkan pengamatan yang dilakukan .

2. Menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungannya dengan baik.

Orang-orang yang mengaktualisasikan-diri menerima diri mereka, kelemahan-kelemahan dan kekutan-kekuatan mereka tanpa keluhan atau kesusahan. Meskipun individu-individu ini memiliki kelemahan atau cacat-cacat, tetapi mereka tidak merasa malu atau merasa bersalah terhadap hal-hal tersebut. mereka menerima kodrat mereka sebagaimana adanya. Karena individu-individu tersebut begitu menerima kodrat mereka, maka mereka tidak harus mengubah atau memalsukan diri mereka. Mereka tidak defensive dan tidak bersembunyi dibelakang topeng-topeng atau peranan sosial.

3. Spontanitas, sederhana dan wajar

Dalam semua segi kehidupan, individu pengaktualisasi-diri bertingkah laku secara terbuka dan langsung tanpa berpura-pura. Mereka tidak harus menyembunyikan emosi-emosi mereka, tetapi dapat memperlihatkan emosi-emosi tersebut dengan jujur.

4. Fokus terhadap masalah diluar diri mereka

Individu-individu yang mengaktualisasikan-diri yang dipelajari Maslow, melibatkan diri dan mencintai pekerjaan mereka. Mereka tidak melakukan pekerjaan itu untuk mendapatkan uang, popularitas atau kekuasaan, tetapi karena pekerjaan itu menantang dan mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka, menyebabkan mereka bertumbuh sampai pada tingkat potensi mereka yang paling tinggi, dan membantu mendefinisikan diri mereka tentang siapa diri mereka.

5. Kebutuhan akan privasi

Individu-individu yang mengaktualisasikan diri memiliki suatu kebutuhan yang kuat untuk pemisahan dan kesunyian. Mereka tidak tergantung pada orang lain untuk kepuasan mereka sehingga mungkin mereka terkesan menjauhkan diri dan tidak ramah. Mereka tidak berarti sengaja menghindari orang lain, mereka hanya tidak memiliki suatu kebutuhan yang kuat akan orang lain. Karena individu-individu pengaktualisasi-diri tidak tergantung pada orang lain dan lebih suka privasi dan kesunyian maka mereka terkadang mengalami kesulitan-kesulitan sosial.

6. Berfungsi secara otonom

Sangat erat hubungannya dengan kebutuhan akan privasi dan independensi ialah preferensi dan kemampuan pengaktualisasi-diri untuk berfungsi secara otonom terhadap lingkungan sosial dan fisik. Kepribadian individu yang dapat berdiri sendiri dan memiliki tingkat otonomi yang tinggi terhadap diri mereka sendiri menjadikan mereka kebal terhadap krisis-krisis dan kerugian-kerugian. Kemalangan-kemalangan yang sering terjadi hamper tidak dirasakan oleh individu pengaktualisasi diri. Mereka mempertahankan suatu ketenangan dasar ditengah-tengah apa yang individu lain rasakan sebagai malapetaka.

7. Apresiasi Individu

Pengaktualisasi diri memiliki kemampuan untuk menghargai pengalaman-pengalaman tertentu bagaimanapun seringnya pengalaman-pengalaman tersebut terulang. Seperti melihat matahari

terbenam, simponi, makanan yang disenangi atau gelak tawa dari partner mereka, seolah-olah pengalaman tersebut baru. Sering kali pengalaman-pengalaman mereka yang menggembirakan muncul dari kegiatan-kegiatan-kegiatan setiap hari yang kurang penting, peristiwa-peristiwa yang mungkin tidak diperhatikan oleh individu-individu pada umumnya.

8. Mengalami pengalaman puncak

Ada kesempatan-kesempatan dimana individu pengaktualisasi-diri mengalami kebahagiaan, perasaan terpesona yang hebat dan melupalupa, serta pengalaman keagamaan yang mendalam. Maslow menunjukkan bahwa tidak semua pengalaman puncak itu sangat kuat, dapat juga ada pengalaman-pengalaman yang ringan. Pengalaman ringan ini terkadang dapat terjadi pada kita semua. Akan tetapi individu pengaktualisasi-diri memiliki pengalaman puncak yang lebih sering dibanding individu-individu lain dan sering kali terjadi setiap hari.

9. Memiliki minat sosial

Individu pengaktualisasi-diri memiliki perasaan empati dan afeksi yang sangat kuat terhadap semua manusia. Mereka mencintai dan memiliki keinginan untuk membantu kemanusiaan. Mereka mungkin sering kali merasa tertekan atau marah karena tingkah laku individu lain yang bodoh, lemah atau kasar tetapi mereka cepat memahami dan memaafkannya.

10. Mendalami hubungan interpersonal (antar pribadi)

Individu pengaktualisasi-diri mampu memiliki hubungan yang lebih kuat dengan orang lain daripada 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 lebih kuat, namun jumlahnya lebih sedikit daripada hubungan antarpribadi dari individu-individu yang tidak mengaktualisasikan-diri.

11. Watak demokratis

Individu-individu yang mengaktualisasikan-diri menerima semua orang tanpa memperhatikan kelas sosial, tingkat pendidikan, golongan politik atau agama, ras, dan warna kulit. Perbedaan-perbedaan itu tidak menjadi masalah bagi pengaktualisasi diri. mereka cenderung bersikap toleran dalam berhubungan dengan orang lain. Misalnya, dengan orang yang berpendidikan atau intelegensinya kurang, mereka tidak mempertahankan suatu sikap angkuh. Mereka sangat siap mendengarkan atau belajar dari siapa saja yang dapat mengajarkan sesuatu kepada mereka.

12. Mampu membedakan baik dan buruk

Individu pengaktualisasi diri membedakan dengan jelas antara sarana dan tujuan. Bagi mereka, tujuan atau cita-cita jauh lebih penting daripada sarana untuk mencapainya. Individu pengaktualisasi diri juga mampu membedakan antara baik dan buruk, benar dan salah. Mereka

memiliki norma-norma moral yang dirumuskan dengan baik dan mereka pegang teguh dalam setiap situasi.

13. Memiliki selera humor

Individu pada umumnya mentertawakan tiga macam humor: humor permusuhan yang menyebabkan seseorang merasa sakit, humor yang mengambil keuntungan dari perasaan rendah diri orang lain atau kelompok, dan humor pemberontakan terhadap penguasa yang berhubungan dengan suatu situasi. Humor individu pengaktualisasi diri lebih filosofis. Humor yang menertawakan manusia pada umumnya, tetapi bukan kepada seseorang individu yang khusus. Humor ini kerap kali bersifat instruktif, yang dipakai langsung kepada hal yang akan dituju. Humor ini merupakan humor yang bijaksana dan mengakibatkan senyuman atau anggukan tanda mengerti daripada gelak tawa yang keras.

14. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu sikap, suatu ungkapan kesehatan psikologis dan lebih mengenai cara bagaimana kita mengamati dan bereaksi terhadap dunia. Kreativitas bersifat asli, inventif dan inovatif meskipun tidak selalu dalam pengertian menghasilkan suatu karya seni. Maslow menyamakan kreativitas ini dengan daya cipta dan daya khayal yang dimiliki anak-anak dimana mereka tidak berprasangka namun langsung melihat secara langsung. Kebanyakan diantara kita kehilangan kreativitas masa kanak-kanak ini karena pengaruh sekolah dan kekuatan-kekuatan sosial lainnya. Tetapi, individu para

pengaktualisasi-diri mempertahankannya dan mendapatkannya kembali dalam kehidupan mereka.

15. Daya tahan (resistensi) terhadap budaya

Individu pengaktualisasi diri dapat berdiri sendiri dan otonom, mampu melawan dengan baik pengaruh-pengaruh sosial, untuk berfikir atau bertindak menurut cara tertentu. Mereka mempertahankan otonomi, tidak terpengaruh oleh kebudayaan mereka, dikontrol oleh diri mereka bukan oleh orang lain.

2.1.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko 2010:135). Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai. Program ini juga sangat dibutuhkan bagi pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja, karena pegawai dapat mengetahui apa yang telah dicapainya, sehingga dapat meningkatkan

produktivitas pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada tingkat yang lebih tinggi.

Andrew yang dikutip (M. S. P. Hasibuan, 2011) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. (Mangkunegara, 2013) menjelaskan penilaian prestasi pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Rivai, 2012) menjelaskan penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2015) menjelaskan : “Suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Dari beberapa pendapat di atas bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengingat bahwa di dalam organisasi, setiap orang sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinannya. Sehingga karyawan memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi atau perusahaan dan pula sebaiknya, hal ini merupakan upaya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (M. Hasibuan, 2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. (Mangkunegara,

2013) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2010) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier (Wijoyo, 2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Dari beberapa definisi yang telah di kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari (Sutrisno, 2011), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Menurut (Hasibuan, 2017) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

2.1.3.1 Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintahan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawai. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Menurut (Handoko & Megita, 2014) terdapat delapan manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut di halaman berikutnya :

1. Perbaikan Prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatankegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demo biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, Umpan balik prestasi kerja seorang pegawai dapat, mengarahkan keputusan-keputusan karir.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
8. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya, departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan.

Penilaian prestasi kerja pegawai bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja pegawai, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Tujuan penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2011) sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, mode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapat performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

2.1.3.2 Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan melalui pencurahan segenap kemampuan dan potensi serta totalitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator mengenai prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Kerjasama
5. Sikap pegawai

Sedangkan menurut (Manullang, 2012) prestasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain:

- a. Kualitas Kerja, meliputi:
 1. Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
 3. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- b. Kuantitas Kerja, meliputi:
 1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lainnya.
 3. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari waktu sebelumnya.
- c. Ketepatan Waktu, meliputi:
 1. Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.
 2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya.
 3. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya.

Pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Manullang (2012) dimana dalam penelitian ini untuk melihat prestasi kerja diukur dari kualitas kerja karyawan yang melihat mutu kerja, perbandingan mutu

kerja, kemudian kemajuan mutu kerja karyawan, kemudian melihat kuantitas kerja yaitu melihat jumlah hasil kerja yang mampu di selesaikan oleh karyawan dan terakhir melihat prestasi kerja dari ketepatan waktu dimana karyawan di tuntut untuk melaksanan tugasnya dengan tepat waktu.

2.2 Hubungan Antara Variabel Aktualisasi Diri Dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian Akbar Rizky Adhani (2013) tentang Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditemukan bahwa Pada penelitian ini didapatkan hasil ada pengaruh antara aktulisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan $P= 0,026$ ($p<0,05$) ini sesuai dengan pendapat Maslow dalam (Hariandja,2012) bahwa ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Jika kebutuhan kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang baik tumbuh dari motivasi yang tinggi, dimana motivasi yang tinggi tumbuh dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, yaitu dengan memberikan berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai. Dengan adanya hal tersebut para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Pada penelitian ini skor tertinggi pada aktualisasi diri terdapat pada bagian memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan (kebutuhan pertumbuhan), sedangkan nilai paling rendah adalah selalu memotivasi diri sendiri agar mencapai tujuan (kebutuhan dorongan).

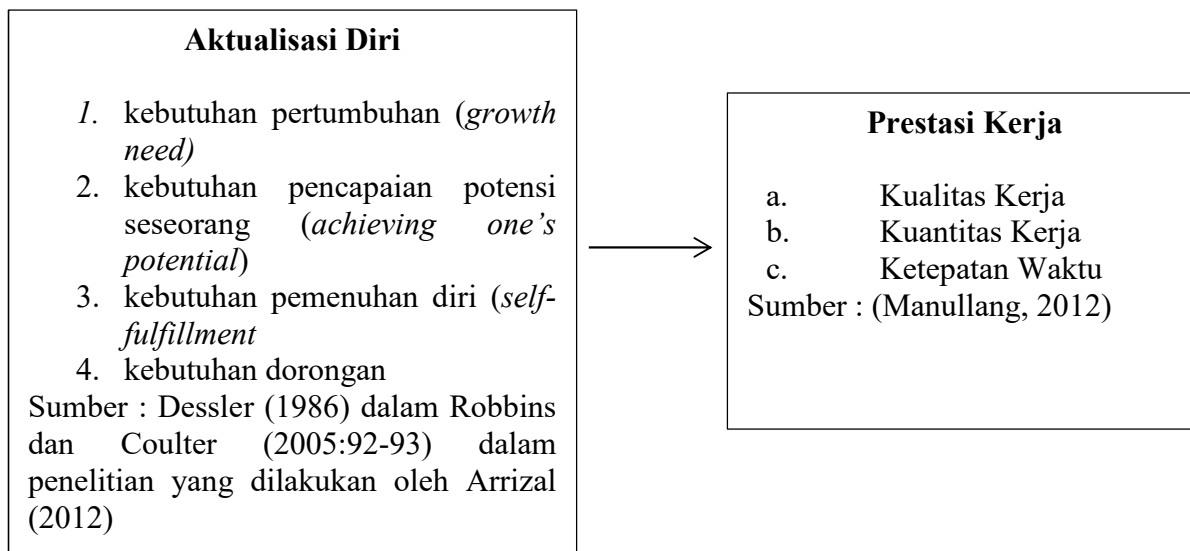
Gabriel K. Rais (2018) tentang Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara ditemukan bahwa Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel Aktualisasi Diri terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya yaitu aktualisasi diri artinya aktualisasi diri yang dilakukan akan menurunkan prestasi kerja, namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Aktualisasi diri adalah motif pokok untuk mendorong tingkah laku individu untuk cenderung ingin mempunyai kreatifitas. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi: kebutuhan mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin perusahaan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dapat diindikasikan prestasi kerja karyawan meningkat.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari landasan teoritis yang dibahas diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai konsepsi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2019

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat diketahui bahwa konsep penelitian ingin mengetahui pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dimana mengacu pada teori yang digunakan dalam penelitian.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel penelitian, sebagai mana dijelaskan (Sugiyono, 2016) bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan dari data yang terkumpul. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian bahwa hipotesis terdiri dari hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Dijelaskan pula oleh (Hidayat, 2011) adalah hubungan

antara variabel bebas dengan variabel terikat ini dapat dikatakan sebagai hubungan pengaruh. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Diduga Tingkat Aktualisasi Diri Karyawan Pada bank BTN Cabang Tanjungpinang Rendah

H₂ : Diduga Tinggi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang Rendah

H₃ : Diduga terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Sheila Shintya Shasha (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja menemukan nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi prestasi kerja berturut-turut adalah sebagai berikut: konstanta sebesar 0,487, kebutuhan aktualisasi diri (X1) sebesar 0,361, beban kerja (X2) sebesar 0,297 dan kemampuan kerja (X3) sebesar 0,262. Nilai konstanta 0,487 menunjukkan bahwa bila nilai variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1), beban kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) tanpa mengalami perubahan atau tetap maka variabel prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim) akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,487. Jika ada penambahan satu satuan variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,361

Jika ada penambahan satu satuan variabel beban kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,297. Jika ada penambahan satu satuan variabel kemampuan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,262. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim).

2. Kartika Indah Kurniawati (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Nusantara Abadi Gresik. Hasil penelitian menemukan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1) dengan thitung 2,639 lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. berdasarkan nilai koefisien Beta (β) variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1) 0,233. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Nusantara Abadi Gresik.
3. Azizah Dianingtyas (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,660 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,436 atau 43,6%. (2) Kebutuhan aktualisasi diri

berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,657 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,432 atau 43,2%. (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,804 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (R^2) adalah sebesar 0,53 atau 53%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,632 + 0,254X_1 + 0,556X_2 + R$.

4. Umar Burhan (2019) dalam penelitiannya yaitu Pengaruh aktualiasasi diri, kepuasan kerja, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan dampaknya pada kinerja. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, aktualisasi diri, kepuasan kerja dan organization citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. Ispat Panca Putera (IPP), baik secara simultan maupun parsial. pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden dari jumlah populasi karyawan sebesar 150 orang, dengan menggunakan metode simple random sampling..

5. Nunik Kusnilawati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Dampak aktualisasi diri dan santunan terhadap kinerja kerja manajer koperasi serbaguna di Semarang. Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menempatkan koperasi sebagai pilar perekonomian nasional kita. Namun, kontribusinya terhadap perekonomian nasional hampir tidak signifikan karena beberapa kendala; di antaranya adalah sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak aktualisasi diri dan kompensasi terhadap kinerja kerja manajer koperasi multi-tujuan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan mengumpulkan sampel 114 manajer kooperatif multi-tujuan dari 168 populasi yang menggunakan. Regresi biner digunakan dalam uji statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajer multiguna di Semarang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Hal ini dijelaskan menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur. Dengan variabel yang diteliti yaitu 2 variabel terdiri dari variabel aktualisasi diri (Variabel X) dan variabel prestasi kerja (Variabel Y).

Sedangkan asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang langsung didapatkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan pihak yang merupakan

responden penelitian. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan dari hasil pengamatan di lapangan secara langsung.

3.2.1 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Kuisisioner, merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut (Sugiyono, 2013) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, menurut (Sugiyono, 2013) Observasi non partisipan

merupakan teknik dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang sebanyak 60 orang.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BTN Cabang Tanjungpinang sebanyak 60 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini dapat dijelaskan definisi variabel penelitian yang terdiri dari variabel X sebagai variabel Independen yaitu aktualisasi diri, sedangkan definisi operasional variabel Y sebagai variabel dependen yaitu prestasi kerja dapat diuraikan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
Aktualisasi Diri (X)	Maslow (Arianto, 2009) menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>) 3. kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. kebutuhan dorongan <p>Sumber : Robbins dan Coulter (2005:92-93) dalam penelitian yang dilakukan oleh Arrizal (2012)</p>
Prestasi Kerja (Y)	Menurut (M. Hasibuan, 2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu <p>Sumber : (Manullang, 2012)</p>

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X (aktualisasi diri) dan Variabel Y (prestasi kerja) dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing*. Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *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. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori:
 - a. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - b. Jawaban baik diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut (Sekaran, 2009), validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut (Ghozali, 2011) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011).Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu

kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, makna akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji kolmogorov smirnov terdapat 2 pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2011). Grafik *Normality Probability Plot*.

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2011). uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut (Sugiyono, 2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antar variabel independen X (aktualisasi diri)

dengan variabel dependen Y (prestasi kerja). Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus Analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Y bila X = 0 (Konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Aktualisasi Diri

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

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

3.7.3.2 Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X .

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut (Santoso, 2010), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki Ketersediaan Jasa negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Arizal. 2012. Analisis Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Kepuasan Kerja, Kasus Pengusaha Industri Mikro Kerupuk Singkong di Kecamatan Kamang Magek, Kabupaten Agam. *Jurnal Manajemen* 3 (1): 1-25.
- Burhan, Umar. (2019). *Self Efficacy, Self Actualization, Job satisfaction Organization Citizenship Behavior (OCB) and The Effect On Employee Performance*.
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*.
- Dianingtyas, Azizah. (2014). *Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Kurniawati, Kartika Indah. (2011). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Nusantara Abadi Gresik*.
- Kusnilawati, Nunik. (2018). *The Impact Of Self-Actualization And Compensation Towards Multipurpose Cooperative Managers' Work Performance In Semarang*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, S. dan D. J. (2014). manajemen sumber daya manusia. In *manajemen sumber daya manusia*.
- Rivai, V. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Batam: Uniba Press.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2009). Metode Penelitian Untuk Bisnis. In *Jilid 1. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta*.
<https://doi.org/http://www.slideshare.net/basheerahmad/research-methods-for-business-entire-ebook-by-uma-sekaran>
- Shasha, Sheila Shintya. (2018). *Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim)*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

CURRICULUM VITAE



Nama : SYAFRIZAL
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Mepar 23 April 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : Syafrizal40@yahoo.com
Alamat : Jl.R.H Fisabilillah km.5 atas Gg.suka jadi
Pekerjaan : Belum Bekerja
Pendidikan : - SD Negeri 024 Mepar (2009)
- SMP Negeri 1 Lingga (2002)
- SMA Negeri 1 Lingga (2015)
- STIE Pembangunan Tanjungpinang (2020)