

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

Dewanti Azlin<sup>1</sup>

Maryati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[maryatifahri@gmail.com](mailto:maryatifahri@gmail.com)

**Abstrak:** 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. Hasil uji t pada variable aktualisasi diri (X1) 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 (X2) 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.

**Kata Kunci :** Aktualisasi Diri, Penghargaan, Prestasi Kerja

**Abstract:** 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. 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.

**Keywords:** Self Actualization, Rewards, Work Achievement

## **PENDAHULUAN**

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.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Tanjungpinang adalah suatu lembaga yang melaksanakan penyelenggaraan pendidikan yang berada di bawah koordinasi Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang, 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 Tanjungpinang 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 Tanjungpinang**  
**Tiga Tahun Terakhir**

Tahun	Rata-rata N UAN					Rata-Rata
	Bhs Indonesia	Matematika	Bhs Inggris	IPA	Jumlah	
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 kurang terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan terhadap guru di SMP Negeri 6 Tanjungpinang.

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.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru adalah dengan menggunakan metode bersifat asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh seorang penulis penelitian dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

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

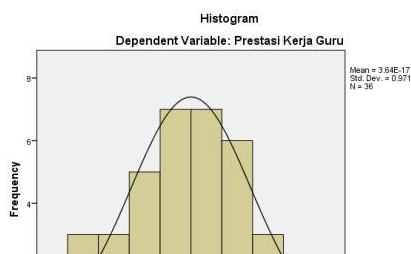
menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel kurang dari 100 dan berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 36 (Tiga Puluh Enam) orang guru, maka seluruh di jadikan sebagai sampel sebanyak 36 (Tiga Puluh Enam) orang guru.

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”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Grafik 1 ( Uji Validitas)

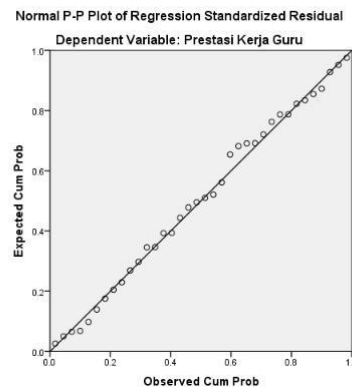
#### Hasil Uji Normalitas Histogram



Dengan melihat tampilan grafik normalitas histogram pada gambar dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal atau berbentuk lonceng. Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Grafik 2 Hasil Uji Normalitas

#### Grafik PP-Plot



Uji normalitas dengan *normal probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan

gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *normal probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas berdistribusi normal. Artinya dalam penelitian ini berasal dari populasi yang **berdistribusi normal** mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja**

Aktualisasi merupakan salah satu interinsik dari dalam diri yang harusnya terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri. Jadi jika pegawai dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik didalam organisasi tersebut maka prestasi kerja pegawai pun akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Dari teori yang dijelaskan maka dapat dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa telah terdapat pengaruh antar aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 6

Tanjungpinang, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (9,051)  $>$   $t_{tabel}$  (2,035) dan mempunyai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian ini membuktika bahwa aktualisasi diri merupakan salah satu factor yang berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Manik, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit dan Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan”. Hasil penelitian ini secara simultan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan social

memiliki pengaruh yg positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja**

Penghargaan dapat berupa uang, pujian dan perhatian, atau gabungan dari keduanya (Sajuyigbe, Bosede dan Adeyami, 2013:28). Penghargaan adalah salah satu bentuk material maupun non material yang diberikan organisasi atau instansi kepada pegawainya. Dengan pemberian penghargaan yang layak untuk pegawai, ini akan membuat pegawai lebih giat dan tekun untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan suatu organisasi atau instansi. Semakin baik penghargaan yang diberikan maka prestasi kerja pegawai dapat berjalan dengan baik dan dapat mengalami peningkatan.

Dari teori yang dijelaskan maka dapat dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa telah terdapat pengaruh antar penghargaan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang, melalui hasil

perhitungan yang telah diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,039) > t_{tabel} (2,035)$  dan mempunyai signifikan sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan merupakan salah satu factor yang berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Yonanda, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Kebutuhan Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang”. Hasil penelitian ini secara simultan kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh yg positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

## **Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengujian yang telah didapatkan variable aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung 42,813 lebih besar dari F table 3,285 ( $42,813 > 3,285$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Aktualisasi Diri dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil uji determinasi ( $R^2$ ), berdasarkan output yang diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,2% prestasi kerja dipengaruhi oleh variable aktualisasi diri dan penghargaan dan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian. Sehingga hal ini menunjukkan jika aktualisasi diri dan penghargaan berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan prestasi kerja dengan baik.

## **PENUTUP**

### **Simpulan dan Saran**

Adapun kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri 6 Tanjungpinang. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t (parsial) bahwa variable aktualisasi diri (X1) terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari variable aktualisasi diri yang memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,051 > 2,035$ ) dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian aktualisasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang, yang artinya semakin meningkatnya aktualisasi diri maka semakin meningkat pula prestasi kerja.
- b. Berdasarkan uji t (parsial) bahwa variable penghargaan (X2) terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari variabel penghargaan yang



memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,039 > 2,035) dengan tingkat signifikan hasil sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang, yang artinya semakin meningkatnya penghargaan maka semakin meningkat pula prestasi kerja.

c. Berdasarkan hasil uji F (simultan) membuktikan variabel bebas (aktualisasi diri dan penghargaan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (42,813 > 3,285). Sehingga dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 6 Tanjungpinang, yang artinya semakin meningkatnya aktualisasi diri dan penghargaan maka semakin meningkat pula prestasi kerja.

d. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi pengaruh variable independen yaitu aktualisasi diri dan penghargaan terhadap variabel dependen prestasi kerja sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh

variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). PengaruhvKebutuhan Aktualisasi Diri danvBeban 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 Akutualisasi 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 Permofance 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.