

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH PRINGSEWU

Atmi Saptarini¹, Purwanto², Arifin³

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Pringsewu
Jl. Makam K.H Gholib no.112 Pringsewu Lampung 35373
Email : atmisaptarini@gmail.com

Abstrak

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru, penghargaan untuk guru berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru, dan penghargaan dan aktualisasi guru berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja guru. Uji pertama yaitu uji syarat yaitu menggunakan statistik parametris. Kemudian uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diperoleh hasil *hipotesis kerja yang pertama* yaitu kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru.

Hal ini dibuktikan dari hasil t_{hit} bahwa $t_{hit} (3,941) > t_{tab} (2,845)$ maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah “diterima”. Untuk *hipotesis kerja yang kedua* yaitu penghargaan untuk guru berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung bahwa $t_{hit} (10,11) > t_{tab} (2,845)$ maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah “diterima”. Untuk *hipotesis kerja yang ketiga* yaitu penghargaan dan aktualisasi guru berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil F hitung bahwa $F_{hit} > F_{tab} (52,375 > 5,93)$ maka dapat dinyatakan hipotesis inti untuk penelitian ini adalah “diterima”.

Kata Kunci: *aktualisasi diri, prestasi kerja*

1. PENDAHULUAN

Faktor manusia sebagai tenaga kerja yang tidak lain merupakan sumber daya manusia didalam organisasi sosial, organisasi, atau lembaga-lembaga memegang peranan yang teramat penting sebagai pemutar roda produksi didalamnya. Karena mengatur manusia sulit dan kompleks, mereka mempunyai perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa kedalam setiap orang. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin, modal, dan lain-lain. Manusia sebagai pegawai tidak hanya alat dalam proses produksi melainkan sebagai makhluk sosial yang unik, dengan sifatnya yang khas dan memiliki berbagai kebutuhan.

Seorang pegawai dalam menjalankan sebuah mandat atau tugas yang telah di jabarkan dalam *job description* memerlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Apabila dengan adanya motivasi kepribadian seorang pegawai berkembang dengan baik dan sehat ditengah – tengah lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut dapat memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah organisasi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan.

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2004,hal: 514). Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005,hal: 89).

Setiap organisasi yang memberikan sebuah penghargaan kepada pegawainya dirasa sangat penting untuk memotivasi para pegawai sehingga pegawai merasa mendapatkan perhatian yang lebih baik dalam segala hal, dan pegawai akan merasa selalu termotivasi untuk mencapai lebih banyak lagi prestasi kerjanya,

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Perdosenan tinggi merupakan wadah atau penampung bagi parasiswa yang ingin melanjutkan

studinya ke tingkat yang lebih tinggi, harus dapat melahirkan mahasiswa yang mampu bersaing disegala bidang keilmuan, karena mahasiswalah tolak ukur majunya pendidikan di Indonesia. Perdosenan tinggi bukanlah sekedar lembaga pendidikan saja, melainkan juga sebagai lembaga yang menjembatani antara mahasiswa (anak didik) dengan masyarakat sekitar, agar ilmu yang didapatkan di perdosenan tinggi bisa bermanfaat tak hanya bagi mereka sendiri, tetapi juga bermanfaat bagi orang lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat komponen-komponen yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas perdosenan tinggi yakni: (1) Komponen tenaga pendidik/dosen, (2) Komponen peserta didik, (3) Komponen pengelolaan, dan (4) komponen pembiayaan. Keempat faktor tersebut saling berkaitan dan sangat menentukan kualitas pendidikan khususnya di perdosenan tinggi.

Perdosenan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Pringsewu merupakan salah satu amal usaha milik Persyarikatan Muhammadiyah yang terdiri dari tiga sekolah tinggi yakni: Sekolah Tinggi Kedosenan dan Ilmu Pendidikan (STKIP), Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). Sebagai amal usaha yang bergerak di bidang pendidikan, kualitas menjadi sangat penting mengingat banyaknya pesaing yang ada. Salah satu hal yang menjadi ukuran kualitas adalah keadaan sumber daya manusia khususnya dosen. Kebutuhan akan aktualisasi diri dan penghargaan atas prestasi kerja menjadi pemicu semangat dosen untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Indikator prestasi dosen yang baik antara lain : (1) Administrasi Pembelajaran, (2) Kegiatan Pembelajaran, (3) Penilaian Hasil Pembelajaran. Pencapaian prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Prestasi hanya dapat dicapai ketika ada serangkaian usaha yang dilakukan dan pekerjaan merupakan obyek yang paling mudah untuk melahirkan prestasi.

Dari beberapa survey menunjukkan bahwa prestasi kerja dosen masih rendah.

hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja dosen beberapa tahun terakhir, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Dosen di PTM Pringsewu TA 2013/2014

Figure 1. men Administrasi	Instru	Figure 2. Kinerja (%)	Nilai
Figure 3. unan Silabus	Penyus	Figure 4.	72
Figure 5. unan RPP	Penyus	Figure 6.	61
Figure 7. unan Instrumen Evaluasi	Penyus	Figure 8.	5
Figure 9. rata nilai	Rata-	Figure 10.	46

Sumber : Laporan Kinerja dosen PTM Pringsewu

2. TINJAUAN TEORITIS

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap organisasi selalu menginginkan agar pegawainya mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja. Karena dengan prestasi yang maksimal dari para pegawainya, maka keberadaan oerorganisasi dapat dipertahankan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasimembutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi.

Beberapa ahli mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2004:67), “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Malayu S. Hasibuan (2004:94), menyatakan bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh setiap pegawai, pencapaian sebuah kinerja yang tinggi merupakan sebuah prestasi yang membanggakan bagi pegawai maupun organisasi. Tetapi untuk mencapai sebuah prestasi maka sebelumnya harus memperhatikan ukuran atau indikator prestasi kerja yang akan dicapai, guna

mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut bisa dikatakan optimal.

Menurut Talajan Guntur (2012:107) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain :

- a. Administrasi Pembelajaran
- b. Kegiatan Pembelajaran
- c. Penilaian Hasil Pembelajaran
- d. Hasil karya ilmiah

Selain di bidang pendidikan (pembelajaran), hal lain yang menjadi indikator kinerja dosen adalah hasil karya ilmiah. Karya ilmiah dihasilkan dari kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Karya ilmiah seorang dosen dapat berupa buku, bahan ajar, jurnal, artikel ilmiah dan lain sebagainya. Semakin banyak publikasi karya ilmiah seorang dosen dapat dikatakan dosen tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapa tujuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang di terjemahkan oleh Anwar Prabu Mankunegara (2004:67-70) yaitu :

$$\begin{aligned}
 & \text{Human Ferformance} \\
 & = \text{Ability} + \text{Motivation} \\
 & \text{Motivation} \\
 & = \text{Atitude} + \text{Situation} \\
 & \text{Ability} = \\
 & \text{Knowladge} + \text{Skill}
 \end{aligned}$$

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya,

pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai tang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang paling umum muncul di organisasi, yang melakukan penilaian kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai meliputi; pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan (inteligensi), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, pegawai.

Menurut Veitzhal Rivai (2006:50) dari aspek-aspek yang dinilai tersebut, maka dapat di kelompokkan menjadi :

- a. Kemampuan Teknis
- b. Kemampuan Konseptual
- c. Kemampuan Hubungan Interpersonal

4. Tujuan Prestasi Kerja

Dalam setiap organisasi pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mana nantinya akan tercapai visi dan misi organisasi dengan baik. Adapun tujuan dari prestasi kerja menurut Veithzal Rivai (2004:312) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bias sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektivan jadwal kerja dan kondisi kerja.
- e. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- f. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan pegawai.

Prestasi kerja pegawai digunakan untuk mengidentifikasi mereka yang akan dipromosikan, bagi para pegawai dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan perasaan puas dalam diri mereka atau pegawai. Pegawai itu sendiri merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada pada individu pegawai dapat diketahui.

Prestasi kerja merupakan hasil penilaian dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai-pegawai atau pegawai. Prestasi kerja ini sangat penting diketahui oleh pegawai itu sendiri bukan hanya oleh instansi atau perusahaan agar dia mengetahui seberapa besar hasil kinerja yang telah dilakukannya apakah dia sudah mencapai target kerja yang ditentukan oleh instansi atau organisasi atau belum, karena hal ini sangat penting untuk masa depan instansi atau organisasi begitupun untuk pegawai tersebut, selain itu prestasi kerja pula dapat membantu instansi atau organisasi untuk mengetahui siapa saja pegawai-pegawainya yang memang sudah dikatakan baik dan berhak untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan dari instansi tersebut.

B. Aktualisasi Diri

1. Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Goldstein dalam Suryabrata (2006:326). Aktualisasi diri adalah motif pokok yang mendorong tingkah laku individu (organisme). Adanya dorongan-dorongan yang berbeda misalkan dorongan untuk makan, seksual, ingin tahu, ingin memiliki, sebenarnya hanyalah manifestasi satu tujuan hidup pokok, yaitu aktualisasi diri.

Apabila seseorang lapar, dia akan mengaktualisasikan dirinya dengan makan, apabila dia ingin pintar, dia mengaktualisasi dengan belajar, dan sebagainya. Pemuasan kebutuhan-kebutuhan khusus tertentu itu memang merupakan syarat bagi

realisasi diri seluruh organisme. Jadi, aktualisasi diri adalah kecenderungan kreatif manusia.

Menurut Maslow dalam Poduska (2002: 126-127), “yaitu bahwa keinginan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri kita masing-masing, bahwa motivasi atau dorongan terhadap aktualisasi diri itu adalah bawaan, bahwa setiap kita masing-masing mempunyai suatu keinginan yang inheren, yang kita bawa bersama lahir, yaitu berada demi keberadaan itu, berbuat demi perbuatan itu, merasa demi perasaan itu, yaitu aktualisasi diri. Dan pribadi yang beraktualisasi diri adalah pribadi yang sudah memenuhi tingkat-tingkat keinginan itu, bukan seorang manusia super.”

Jadi aktualisasi diri adalah suatu kebutuhan untuk mengungkapkan diri yaitu merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Kebutuhan aktualisasi ditandai sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya. Dan indikator yang terakhir yaitu memiliki selera humor dan bisa bergurau. Seseorang dapat terlihat menyenangkan di mata orang lain dengan mempunyai selera humor dan dapat diajak bergurau.

2. Indikator Aktualisasi Diri

Untuk mencapai aktualisasi diri yang optimal, seorang pegawai membutuhkan sebuah acuan untuk mengembangkan dirinya, pengembangan berupa motivasi untuk berprestasi dalam kinerjanya yang dapat menghasilkan sebuah penghargaan

Menurut terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri (Sarwono, 2000). Berikut adalah indikator-indikator yang dimaksud.

- a. Persepsi yang tepat terhadap realita.
- b. Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik..
- c. Spontanitas.
- d. Fokus terhadap target pencapaian
- e. Otonomi.
- f. Kedekatan dengan individu yang lain
- g. Mendalami hubungan interpersonal.
- h. Nyaman dan solid

- i. Memiliki selera humor dan bisa bergurau.

3. Faktor-faktor Penghambat Dalam Beraktualisasi Diri

Sebagai kebutuhan paling tinggi diantara kebutuhan lainnya, aktualisasi diri menjadi kebutuhan paling sedikit dapat dicapai oleh manusia, karena tidak mudah dimulai, hal tersebut lebih sering dilawan maupun dihalangi. Maslow dalam Koeswara (1991:126), mengemukakan beberapa hambatan-hambatan dalam mengaktualisasikan diri yaitu sebagai berikut:

a. Berasal dari dalam Diri Individu
Yaitu, berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, sehingga potensi itu tetap laten.

b. Berasal dari Luar atau Masyarakat
Yaitu, berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perpresesian sifa, bakat, atau potensi-potensi. Apabila suatu masyarakat sangat menjunjung kejantanan, maka oleh masyarakat tersebut sifat-sifat yang dianggap mencerminkan kejantanan, seperti sifat keras, kasar, dan berani akan lebih dihargai. Sebaliknya sifat-sifat yang tidak mencerminkan kejantanan atau lebih mencerminkan kewanitaan, seperti sifat menahan diri, kehalusan dan kelembutan, akan kurang dihargai. Akibatnya, di masyarakat tersebut yang akan muncul dominan adalah kekerasan, kekasaran, dan keberanian, sedangkan kesabaran, kehalusan, dan kelembutan akan menjadi lemah dan tak terungkap. Begitu pula aktualisasi diri, aktualisasi diri itu hanya mungkin terjadi apabila kondisi lingkungan menunjangnya.

c. Berasal dari Pengaruh Negatif
Hambatan ini berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman. Oleh individu-individu yang kebutuhan akan rasa amannya terlalu kuat, pengambilan risiko, pembuatan kesalahan, dan pelepasan kebiasaan-kebiasaan lama yang tidak konstruktif itu justru akan merupakan hal-hal yang mengancam atau menakutkan, dan pada gilirannya ketakutan ini akan mendorong individu-individu tersebut untuk bergerak mundur menuju pemuasan kebutuhan akan rasa aman.

Hambatan-hambatan yang terjadi dalam beraktualisasi diri berasal dari berbagai macam hal, yang pertama yaitu dalam diri individu itu sendiri dimana berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, sehingga potensi itu tetap laten. Yang kedua berasal dari luar atau masyarakat yaitu berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perpresesian sifa, bakat, atau potensi-potensi. Dan yang ketiga yaitu berasal dari pengaruh hal yang negative hambatan ini berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman. Oleh individu-individu yang kebutuhan akan rasa amannya terlalu kuat, pengambilan risiko, pembuatan kesalahan, dan pelepasan kebiasaan- kebiasaan lama yang tidak konstruktif itu justru akan merupakan hal-hal yang mengancam atau menakutkan, dan pada gilirannya ketakutan ini akan mendorong individu-individu tersebut untuk bergerak mundur menuju pemuasan kebutuhan akan rasa aman.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan

Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi pegawai organisasi, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2007):

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi
- c. Organisasi pegawai
- d. Produktivitas kerja pegawai
- e. Produktivitas kerja pegawai
- f. Biaya hidup

Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat penghargaan relatif kecil.

- a. Posisi jabatan pegawai
Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerimagaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh a.Gaji/penghargaan yang kecil.

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

- b. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi full employment.
- c. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2. Tujuan Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2007):

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Pegawai
- f. Disiplin

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara kepala madrasah dengan dosen. Dosen harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan kepala madrasah wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifield untuk Madrasah akan lebih mudah. Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, kepala Madrasah akan mudah memotivasi bawahannya. Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas dosen lebih terjamin karena turnover relative kecil. Dengan pemberian penghargaan yang cukup besar maka disiplin semakin baik semakin baik.

3. Indikator Penghargaan

Pemberian sebuah penghargaan dimaksudkan antara lain untuk mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme pegawai, yang diharapkan akan berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya.

Indikator-indikator penghargaan menurut Simamora (2001:544) adalah sebagai berikut :

a. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktivitas pegawai dan efisiensi biaya.

b. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan dengan tarif per jam yang kerap digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayar mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi pegawai –pegawai manajemen dan staff professional.

Sistem penghargaan dapat berupa finansial yang berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur atau cuti tetap dibayar dan sebagainya, dan dalam bentuk *non financial* seperti kenaikan jabatan, tugas yang menarik tantangan tugas, tanggung jawab tugas, oleh karena itu sistem penghargaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian sungguh-sungguh karena sistem penghargaan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi pegawai.

C. Kerangka Pikir

Hubungan antara penghargaan dengan prestasi kerja adalah dengan adanya penghargaan berupa insentif, upah dan gaji dapat meningkatkan motivasi dosen untuk berprestasi dalam kinerja yang lebih baik. Insentif , upah dan gaji yang memadai akan mendorong kinerja dosen dalam hal penyusunan administrasi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan publikasi karya ilmiah lebih optimal. Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran dosen yang tinggi serta mampu mengemban tanggung jawab tugas tambahan yang dibebankan kepadanya.

3. METODE

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei, sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini mencari hubungan antara dua variabel. Bentuk penelitian ini berupa korelasi dengan tujuan untuk mencari sejauh mana hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu aktualisasi diri (X_1) dan penghargaan (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah (Y) yaitu prestasi kerja.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mencari hubungan antara aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja dosen pada PTM Pringsewu.

B. Definisi Operasional Penelitian

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual.

Menurut Sugiyono (2004:31), definisi operasional adalah “penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Operasional penelitian merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai.

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

I. Variabel Bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya (X_1) adalah Aktualisasi Diri dan (X_2) adalah Penghargaan.

Variabel (X_1) Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

Adapun indikator yang terkait adalah sebagai berikut :

- a. Fokus terhadap target pencapaian
- b. Kedekatan dengan individu yang lain
- c. Persepsi yang tepat terhadap realita

Variabel (X_2) adalah Penghargaan, pengharagaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh Madrasah kepada para dosen yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Adapun indikator yang terkait adalah sebagai berikut :

- a. Insentif
- b. Upah dan gaji

2. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat (Y) adalah Prestasi kerja dosen. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Administrasi pembelajaran
- b. Kegiatan pembelajaran
- c. Penilaian hasil pembelajaran
- d. Hasil karya ilmiah

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1. Wawancara,

Pengambilan data melalui wawancara secara lisan langsung dengan responden, baik melalui tatap muka atau lewat telepon, *teleconference*. Wawancara dengan responden dalam bentuk daftar pertanyaan tentang masalah yang sedang diteliti guna mendapatkan pendapat langsung dari responden. Pendapat mengenai bagaimana tingkat pencapaian aktualisasi diri dosen, bagaimana sistem pemberian penghargaan yang diberikan pihak Madrasah kepada dosen, dan untuk mengetahui kemampuan seorang dosen dalam mencapai sebuah prestasi kerja.

Kemudian jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti.

2. Kuesioner,

Kuesioner merupakan daftar pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden. Kuesioner dibagikan berupa angket, untuk memperoleh data dalam menganalisa sejauh mana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja dosen. Pernyataan dibuat berdasarkan uraian indikator dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja dosen.

3. Dokumentasi,

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain yang menunjang penelitian. Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga/institusi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Metode dokumentasi berupa pengambilan data tentang sejarah PTM, visi dan misi PTM, daftar hadir dosen, daftar gaji dosen.

D. Instrumen Penelitian

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti: Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali), Tidak (setuju/baik/) atau kurang, Netral / Cukup, (Setuju/Baik/suka), Sangat (setuju/Baik/Suka).

1. Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 10% ($\alpha = 0,01$).

Jika $sig > \alpha (0,01)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,01)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

b) Uji T (Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,01)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,01)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan dan Penyajian Data

1. Penyajian Data

Instrumen penelitian terdiri dari 3 (tiga) buah angket yaitu angket tentang aktualisasi diri, angket tentang penghargaan dan angket tentang prestasi kerja. Ketiga angket tersebut kemudian peneliti sebarakan kepada 22 subjek penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Ringkasan Perolehan Skor Instrumen Penelitian Dikenakan Pada 22 Subjek/Responden Di STIE Muhammadiyah Pringsewu Tahun 2014

No. Subjek	Angket Aktualisasi Diri (X1)	Penghargaan (X2)	Prestasi Kerja (Y)
1.	42	30	40
2.	40	29	40
3.	39	29	39
4.	41	30	40
5.	38	24	37
6.	38	26	38
7.	40	28	39
8.	37	24	37
9.	38	25	39
10.	43	30	40

11.	37	27	38
12.	39	25	37
13.	39	27	38
14.	38	22	36
15.	39	24	37
16.	40	30	39
17.	42	30	40
18.	38	28	39
19.	39	28	39
20.	41	30	40
21.	38	30	40
22.	38	25	36
Jumlah	864	601	848
Rerata	39,27	27,32	38,55

C. Analisis Data

1. Uji Pra-Syarat

Langkah ini ditempuh dengan tujuan untuk menentukan alat statistik yang cocok untuk dipakai sebagai alat analisis dalam melakukan pengujian hipotesis kerja penelitian. Apakah akan digunakan statistik parametris atau non parametris.

Menurut Jonathan Sarwono (2006:56) “statistik parametrik merupakan prosedur matematik untuk pengujian hipotesis statistik yang mengasumsikan bahwa distribusi variabel-variabel tersebut sedang dinilai sesuai dengan kelompok parameter yang berdistribusi normal. Sebaliknya, statistik non parametrik tidak tergantung pada populasi yang dicocokkan dengan setiap distribusi normal”.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas distribusi data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,05. Ringkasan perhitungan uji normalitas data dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Uji Normalitas Distribusi Data Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Prestasi Kerja

No.	Macam Data	Nilai <i>Asymp sig</i>	α	Kesimpulan
1.	Aktualisasi Diri	0,334	0,05	Normal
2.	Penghargaan	0,537	0,05	Normal
3.	Prestasi Kerja	0,234	0,05	Normal

(Sumber : Uji Normalitas Data Analisis SPSS versi 20.0.)

Ketentuan normalitas data menggunakan nilai probabilitas [sig] Jonathan Sarwono (2010:25) adalah sebagai berikut :

- Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan data pada tabel, diketahui bahwa ketiga data menyatakan nilai asymp sig > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data aktualisasi diri, penghargaan dan prestasi kerja adalah berdistribusi normal. Sehingga statistik yang dipakai untuk uji hipotesis adalah berupa parametrik.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan uji t dan regresi. Hipotesis yang akan dilakukan pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen.
- Penghargaan untuk dosen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen.
- Penghargaan dan aktualisasi dosen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen.

Untuk melakukan pengujian ketiga hipotesis yang telah dirumuskan tersebut, dalam hal ini telah dirangkum ke dalam tabel di bawah ini :

Tabel 7. Rangkuman Pengujian Hipotesis Kerja Penelitian

Variabel Yang Dikorelasi	r_{hit}	r_{tab}	et	r^2	t_{hit}	t_{tab}	Ke t	Persamaan Regresi
Aktualisasi diri dengan prestasi kerja	0,661	0,537	ig	0,43	3,941	2,845	dit erima	= 17,19 + 0,54
Penghargaan dengan prestasi kerja	0,915	0,537	ig	0,83	10,11	2,845	dit erima	= 25,12 + 0,49

Penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja	0,916	0,537	ig	0,83	F_{hit}	F_{tab}	dit erima	= 23,62 + 0,05 + 0,46
					49,43	5,93		

(Sumber : Analisis Data SPSS)

Berdasarkan data tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel aktualisasi diri (X1) dengan variabel prestasi kerja (Y)
- Angka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,661.

Untuk mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut digunakan pedoman sebagai berikut (Sugiyono, 2011:257) yaitu :

- Antara 0,00 – 0,199 maka tingkat hubungannya sangat rendah
- Antara 0,20 – 0,399 maka tingkat hubungannya rendah
- Antara 0,40 – 0,599 maka tingkat hubungannya sedang
- Antara 0,60 – 0,799 maka tingkat hubungannya kuat
- Antara 0,80 – 1,000 maka tingkat hubungannya sangat kuat

Angka 0,661 berada diantara rentang interval koefisien antara 0,60 – 0,799 adalah termasuk pada kategori kuat. Jadi, terdapat hubungan yang kuat antara aktualisasi diri dan prestasi kerja. Dimana keduanya saling berkaitan dan memberikan pengaruh satu sama lain. Karena $(0,661) > (0,537)$ maka koefisien korelasi sebesar 0,661 itu adalah signifikan pada taraf signifikansi 1%. Artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi.

Hipotesis kerja 1 berbunyi : “Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen”

Perumusan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja

Ketentuannya :

- Jika $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hit} (3,941) $>$ t_{tab} (2,845) maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah “**diterima**”.

- b) Angka (koefisien determinasi) ditemukan 0,43. Artinya, besar kontribusi dari kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja secara statistik dijelaskan 43% dan sisanya 57% masih ditentukan faktor lainnya.
- c) Analisis dilanjutkan pada regresi sederhana. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dimanipulasi (dirubah-rubah). Berdasarkan perhitungan ditemukan persamaan $Y' = 17,19 + 0,54 X_1$. Hal ini berarti bila variabel aktualisasi diri ditingkatkan sampai nilai 45, maka prestasi kerja akan menjadi 39,87 ($Y' = 17,19 + 0,54(45) = 41,49$). Ini menginformasikan bahwa setiap ada perubahan pada variabel X_1 yang diberikan adalah sebesar satu satuan, maka setiap perubahan tersebut akan mempengaruhi perubahan pada arah yang positif terhadap variabel Y .

2) Variabel penghargaan (X_2) dengan variabel prestasi kerja (Y)

- a) Angka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,915. Angka 0,915 berada diantara rentang interval koefisien antara 0,80 – 1,000 adalah termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi, terdapat korelasi yang sangat kuat antara penghargaan dan prestasi kerja. Dimana keduanya saling berkaitan dan memberikan pengaruh satu sama lain. Karena r_{hit} (0,915) $>$ r_{tab} (0,537) maka koefisien korelasi sebesar 0,915 itu adalah signifikan pada taraf signifikansi 1%.

Artinya, koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi.

Hipotesis kerja 2 berbunyi : “Penghargaan untuk dosen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen”.

Perumusan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja

Ketentuannya :

- Jika $t_{hit} > t_{tab}$ maka ditolak dan diterima
- Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka diterima dan ditolak

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hit} (10,11) $>$ t_{tab} (2,845) maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerjatersebut di atas adalah “**diterima**”.

- b) Angka (koefisien determinasi) adalah 0,83. Artinya besar kontribusi dari penghargaan terhadap prestasi kerja dosen secara statistik dapat dijelaskan sebesar 83% dan sisanya 17% ditentukan faktor lainnya.

- c) Analisis dilanjutkan pada regresi sederhana. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dimanipulasi (dirubah-rubah). Berdasarkan perhitungan ditemukan

persamaan $Y' = 25,12 + 0,49 X_2$. Hal ini berarti bila variabel penghargaan ditingkatkan sampai nilai 30, maka prestasi kerja akan menjadi 39,82 ($Y' = 25,12 + 0,49 \times 30 = 39,82$).

Ini menginformasikan bahwa setiap ada perubahan pada variabel X_2 yang diberikan adalah sebesar satu satuan, maka setiap perubahan tersebut akan mempengaruhi perubahan pada arah yang positif terhadap variabel Y .

- 3) Variabel aktualisasi diri (X_1) dan penghargaan (X_2) dengan variabel prestasi kerja (Y)

- a) Angka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,916. Jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi di atas, berada pada rentang interval koefisien 0,80 – 1,000. Hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan sangat kuat, dan besarnya lebih unggul dari korelasi individual antara X_1 dengan Y maupun X_2 dengan Y . Jadi, terdapat korelasi positif antara kebutuhan aktualisasi diri

dan penghargaan secara bersama-sama dengan prestasi kerja dosen sebesar 0,916.

b) Angka (koefisien determinasi) adalah 0,83. Artinya besar kontribusi dari kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dosen dapat dijelaskan sebesar 83% dan sisanya 17% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

c) Analisis dilanjutkan dengan regresi ganda. Misalnya nilai variabel aktualisasi diri dioptimalkan sampai nilai 45 dan nilai variabel penghargaan juga dioptimalkan sampai nilai 30. Maka variabel prestasi kerja dosen menjadi :

$$Y' = 23,62 + 0,05 X_1 + 0,46 X_2$$

$$Y' = 23,62 + 0,05 (45) + 0,46(30) = 39,67$$

Jadi, bila variabel aktualisasi diri dan penghargaan ditingkatkan sampai optimal (45 dan 30) maka variabel prestasi kerja dosen menjadi 39,67 (maksimum 45). Ini menginformasikan bahwa setiap ada perubahan pada variabel aktualisasi diri dan penghargaan yang diberikan adalah sebesar satu satuan, maka setiap perubahan tersebut akan mempengaruhi perubahan pada arah yang positif terhadap variabel prestasi kerja dosen.

d) Untuk pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan dengan uji F signifikansi dilakukan dengan uji F (simultan) sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan diperoleh $F_{hit} = 49,433$. Harga ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tab} (tabel distribusi F), dengan dk pembilang = k (2) dan dk penyebut = $(n - k - 1 \rightarrow 22 - 2 - 1 = 19)$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan 1%. Maka, F_{tab} untuk dk pembilang (2) : dk penyebut (19) = 5,93. Berlaku ketentuan jika $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dari perhitungan di atas, ternyata $F_{hit} > F_{tab}$ ($52,375 > 5,93$) maka dapat dinyatakan H_a diterima.

Dengan kata lain, 2 (dua) variabel independent (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

e) Dengan demikian hipotesis inti penelitian yang berbunyi "Penghargaan dan aktualisasi dosen

berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen" adalah "**diterima**".

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diketahui bahwa untuk *hipotesis kerja yang pertama* yaitu kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung bahwa $t_{hit} (3,941) > t_{tab} (2,845)$ maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah "**diterima**". Secara hitung statistik sebesar 43% prestasi kerja dosen dapat dipengaruhi karena kebutuhan akan aktualisasi diri sedangkan sisanya 57% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Untuk *hipotesis kerja yang kedua* yaitu penghargaan untuk dosen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung bahwa $(10,11) > (2,845)$ maka menolak, yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah "**diterima**". Secara hitung statistik sebesar 83% prestasi kerja dosen dapat dipengaruhi karena kebutuhan akan penghargaan sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor penjelas lainnya. Untuk *hipotesis kerja yang ketiga* yaitu penghargaan dan aktualisasi dosen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen.

Hal ini dibuktikan dari hasil F hitung bahwa $F_{hit} > F_{tab}$ ($52,375 > 5,93$) maka dapat dinyatakan hipotesis inti untuk penelitian ini adalah "**diterima**". Dengan kata lain, 2 (dua) variabel independent (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Secara hitung statistik sebesar 83% prestasi kerja dosen dapat dipengaruhi secara bersama-sama karena kebutuhan akan aktualisasi diri dan penghargaan sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor penjelas lainnya.

Adapun makna dari penelitian ini adalah dalam segi hal prestasi kerja dosen di PTM dikatakan bahwa mereka dapat memberikan hasil terbaik jika kebutuhan akan aktualisasi diri dan juga kebutuhan akan penghargaan atas dirinya yang sudah bekerja terpenuhi secara optimal baik dari segi target pencapaian, hubungan dengan individu yang lain, persepsi sampai pada yang vital yaitu masalah

kesejahteraan dosen seperti insentif, upah dan gaji yang baik pula.

“Aktualisasi diri merupakan keinginan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri kita masing-masing, bahwa motivasi atau dorongan terhadap aktualisasi diri itu adalah bawaan, bahwa setiap kita masing-masing mempunyai suatu keinginan yang inheren, yang kita bawa bersama lahir, yaitu berada demi keberadaan itu, berbuat demi perbuatan itu, merasa demi perasaan itu, yaitu aktualisasi diri. Dan pribadi yang beraktualisasi diri adalah pribadi yang sudah memenuhi tingkat-tingkat keinginan itu, bukan seorang manusia super “(Maslow dalam Poduska, 2002:126).

Kebutuhan aktualisasi ditandai sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya.

Menurut Nitisemito (1982) ” penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”. “Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat” (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Dengan demikian, program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Maka, esensi sekali mulai dari indikator kebutuhan akan aktualisasi diri sampai pada kebutuhan akan penghargaan atas kinerjanya sehingga dengan terpenuhinya secara optimal dari dua indikator ini dalam sebuah organisasi ataupun lembaga institusi pendidikan akan berdampak positif pada kinerja dosen yang kemudian dapat mencetak prestasi kerja yang sangat memuaskan bagi pribadi dosen itu sendiri dan juga bagi institusi pendidikan yang menjadi naungannya.

Untuk itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah gambaran ataupun referensi bacaan

yang bermanfaat bagi khalayak umum atau masyarakat publik dan terkhusus bagi organisasi-organisasi dan lembaga-lembaga pendidikan dalam memperlakukan sumber daya manusia sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya secara optimal sehingga mereka merasa terpuaskan baik secara kondisi jasmaniyah maupun batiniyah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Hipotesis kerja yang pertama* yaitu kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung bahwa t_{hit} (3,941) > t_{tab} (2,845) maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah “diterima”.
2. Untuk *hipotesis kerja yang kedua* yaitu penghargaan untuk dosen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung bahwa t_{hit} (10,11) > t_{tab} (2,845) maka menolak H_0 , yang artinya hipotesis kerja tersebut di atas adalah “diterima”.
3. Untuk *hipotesis kerja yang ketiga* yaitu penghargaan dan aktualisasi dosen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen. Hal ini dibuktikan dari hasil F hitung bahwa t_{hit} > t_{tab} (52,375 > 5,93) maka dapat dinyatakan hipotesis inti untuk penelitian ini adalah “diterima”.

6. SARAN

1. Berdasarkan penelitian diatas bahwa, sebaiknya dosen yang berhasil melakukan peningkatan program aktualisasi dirinya akan mendapatkan penghargaan berupa insentif, upah dan gaji, karena dengan meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi dosen tersebut
2. Sebaiknya Ketua STIE harus menerapkan sistem kedisiplinan kepada dosen yang tingkat kehadirannya rendah, karena dosen dengan tingkat kehadiran rendah maka akan berdampak langsung kepada proses belajar siswa.

3. Sebaiknya PTM lebih mengoptimalkan kemampuan masing-masing dosen dalam beraktualisasi untuk meningkatkan mutu PTM dalam melayani pembelajaran siswa.
4. Sebaiknya Ketua leih disiplin dalam mengkondisikan administrasi pembelajaran dosen sudah siap di gunakan pada awal tahun ajaran baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, ANDI Yogyakarta.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arikunto, Suharmisi. 1998. Proses Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.
- Effendi. 1981. Teori Motivasi. Fes Comap, Jakarta.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti.(2007). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta:Gava Media.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Flippo Edwin B. 1998. Personal Manajemen. Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Gary Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Gibson, James L. 1984. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan Djoban Wahidi. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1985. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Husnan Suad, 1984. Manajemen Personalialia, Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Ikawidjaja, Meutia. 2013. Aktualisasi Diri dan Full Functioning. <http://meutia-i-fpsi11.web.unair.ac.id/>. [diunduh tanggal 20 Februari 2014].
- Manullang. M, 1981. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Natsir, 1993. Manajemen Organisasi. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi Hadari. 2008. Perencanaan SDM, Cetakan Keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 1982. Manajemen Personalialia. Cetakan Ketiga Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo Soukidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- P. B., Triton. 2010. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Tugu. Yogyakarta.
- Proctor, 1987. Organisasi Perusahaan. BPFE, Yogyakarta.
- Prof. DR. Veithzal Rivai MBA. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT. Murai Kencana. Jakarta 2004.
- Rachmaway Ike Kusdyah.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ruski. 1989. Pengantar Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System. PT Raja Grafindo. Jakarta.