

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF SELF ACTUALIZATION AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE AT REGIONAL OFFICE OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
DEPARTEMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

Gabriel K. Rais¹

Adolfina²

Greis M. Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹gabrielrais08@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³greissendow@yahoo.com

Abstrak : Peranan pegawai penting bagi instansi untuk meningkatkan prestasi kerja. Semakin buruk prestasi kerja pegawai yang ada maka akan berdampak tidak baik bagi instansi itu sendiri. Aktualisasi diri dan budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja, ada hambatan-hambatan dalam aktualisasi diri dan budaya kerja, hambatan-hambatan seperti inilah yang membuat para pegawai dikatakan belum optimal mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan budaya kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasinya adalah 110 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 86 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan aktualisasi diri dan budaya kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan. Secara parsial aktualisasi diri memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai, maka sebaiknya pihak instansi perlu lebih meningkatkan lagi aktualisasi diri dan budaya kerja dari setiap pegawai, agar tercapai prestasi kerja yang baik.

Kata Kunci: aktualisasi diri, budaya kerja, prestasi kerja

Abstract : The role of employees is important for agencies to improve work performance. The worse the employee's work performance is, the better it will be for the agency itself. Self-actualization and work culture affect work performance, there are obstacles in self-actualization and work culture, barriers such as these are what make employees said to have not optimally developed the capabilities and competencies they have to achieve agency goals. This study aims to determine the effect of self-actualization and work culture both simultaneously and partially on the work performance of North Sulawesi Province Manpower and Transmigration Service employees using the indicators contained. The population is 110 people. The sample used in this study amounted to 86 people using the Slovin formula. The method used is multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that simultaneous self-actualization and work culture towards work performance had a significant positive effect. Partially self-actualization has a non-significant positive effect on work performance and work culture has a significant positive effect on work performance. Because Self-Actualization and Work Culture have an simultaneous effect on employee's Work Achievement, it is better for the agency to further improve self-actualization and work culture of each employee, so that good work performance is achieved

Keywords: self-actualization, work culture, work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu instansi. Dalam menghadapi perkembangan yang ada sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi instansi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi kerja dari pegawai yang ada dalam instansi tersebut.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh instansi atau organisasi terhadap pegawainya, diantaranya adalah aktualisasi diri, budaya kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri dan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan oleh suatu instansi. Budaya kerja, Menurut Triguno (2004) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Apabila pegawai memiliki kebiasaan atau perilaku yang buruk tentu itu akan berpengaruh buruk terhadap prestasi kerjanya.

Hal-hal seperti aktualisasi diri dan budaya kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dimana kemampuan seorang individu dalam hal ini para pegawai untuk dapat mampu mengembangkan potensi atau kemampuan yang dia punya seperti skill dalam bekerja, kematangan atau kedewasaan saat bersikap serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Aktualisasi diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2011:1).

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dapat disimpulkan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan.

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Triguno (2004) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita,

pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

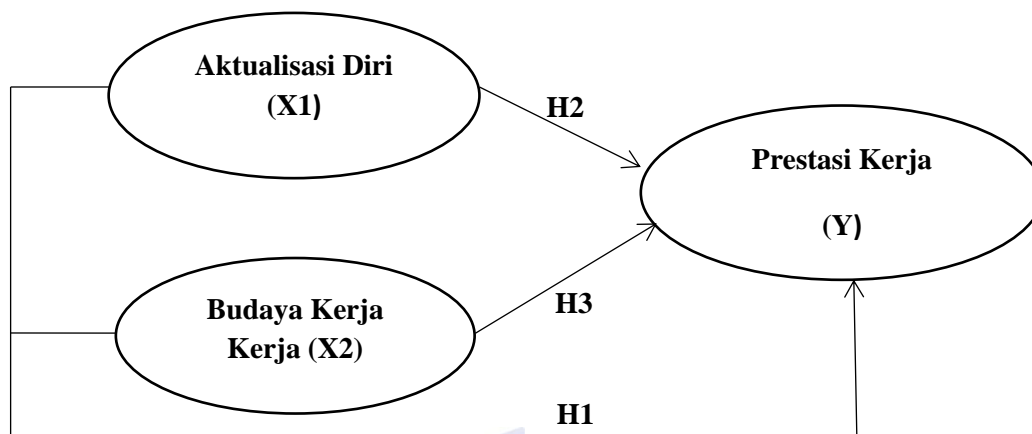
Rumbiati (2016) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja

Sangki, Kojo dan Sendow (2014) Melakukan penelitian lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Grapari telkomsel manado. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Grapari telkomsel manado. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing Grapari Telkomsel Manado.

Gijoh (2013) Melakukan penelitian tentang motivasi, kompetensi dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada hotel sintesa peninsula manado. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, menyimpulkan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Adhani (2015) Melakukan penelitian tentang kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya ; tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya ; dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Alfiandri (2015) Melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Best Western Hariston. Dengan menggunakan metode analisis asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda, menyimpulkan budaya organisasi, aktualisasi diri dan penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Best Western Hariston.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Aktualisasi Diri dan Budaya kerja dapat berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

H2: Diduga Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

H3: Diduga Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Bahwa aktualisasi diri dapat meningkatkan prestasi kerja, demikian pula budaya kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap Prestasi Kerja. Dengan kita mengetahui seberapa besar pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan instansi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 110 pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini 86 responden diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai perhitungannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

ket:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan pengambilan sampel (5%)

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan kuisioner mengenai aktualisasi diri, budaya kerja, dan prestasi kerja. Data sekunder diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada pegawai, atau pimpinan. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Aktualisasi Diri (X1)

Sobur (2009:278) juga mengungkapkan bahwa aktualisasi diri sebagai hasrat untuk menjadi diri sendiri sepenuhnya bagi seseorang, menjadi apa saja menurut kemampuan yang melekat pada dirinya.

Budaya Kerja (X2)

Mangkunegara (2007) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Prestasi Kerja (Y)

Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2011) bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Aktualisasi Diri (X1) dan Budaya Kerja (X2), terhadap Prestasi Kerja (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ;

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

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

a : *Intercept* (konstanta)

b1 : Koefisien regresi untuk X1

X1 : Aktualisasi Diri

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X2 : Budaya Kerja
 b3 : Koefisien regresi untuk X3
 e : Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

Nama variable	Item	<i>r product moment</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
X1 = Aktualisasi Diri	X1.1	0,367	0,000	Valid
	X1.2	0,565	0,000	Valid
	X1.3	0,523	0,000	Valid
	X1.4	0,692	0,000	Valid
	X1.5	0,653	0,000	Valid
	X1.6	0,622	0,000	Valid
	X1.7	0,604	0,000	Valid
	X1.8	0,663	0,000	Valid
X2 = Budaya Kerja	X2.1	0,669	0,000	Valid
	X2.2	0,639	0,000	Valid
	X2.3	0,754	0,000	Valid
	X2.4	0,627	0,000	Valid
	X2.5	0,629	0,000	Valid
	X2.6	0,697	0,000	Valid
	X2.7	0,647	0,000	Valid
	X2.8	0,683	0,000	Valid
Y = Prestasi Kerja	Y1	0,684	0,000	Valid
	Y2	0,683	0,000	Valid
	Y3	0,732	0,000	Valid
	Y4	0,760	0,000	Valid
	Y5	0,722	0,000	Valid
	Y6	0,740	0,000	Valid
	Y7	0,725	0,000	Valid
	Y8	0,626	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2018

Dari Tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik Regresi.

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Berdasarkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai: X1 (0,474) dan X2 (0,474). Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel adalah: X1 (2,109) dan X2 (2,109) menunjukkan nilai VIF < 5 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

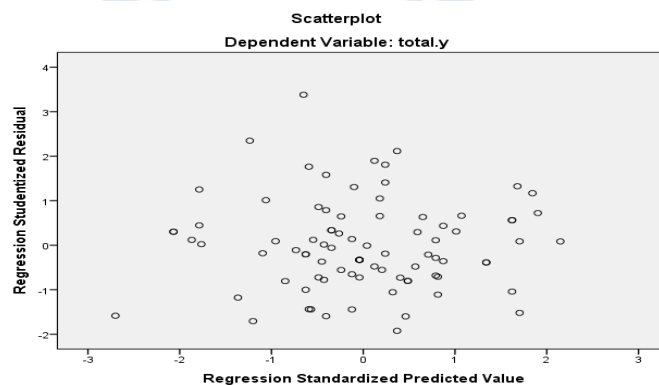
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Statistics	
		Coefficients	Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.799	2.917		3.702	.000	
	TOTAL.X1	.185	.112	.176	1.652	.102	.588 1.701
	TOTAL.X2	.503	.099	.541	5.085	.000	.588 1.701

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y adalah bebas heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Tabel 3. Uji Autokorelasi

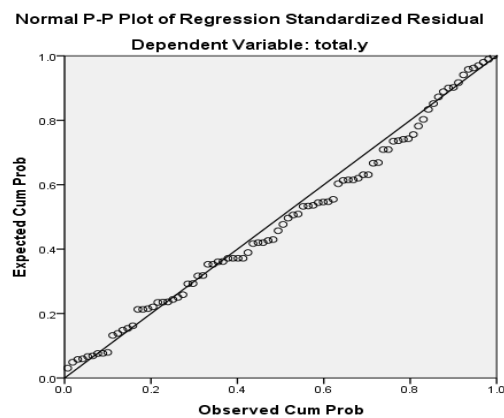
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.433	2.548	2.307

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Persyaratan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson (DW-Test) dalam Tabel 3 Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai DW sebesar 2.307. Nilai ini berada diantara -2 sampai +2 yang mengindikasikan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan autokorelasi.

Selanjutnya dalam Gambar 3 dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.



Gambar 3. Uji Autokorelasi

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Pembahasan

Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi kerja

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. Penelitian ini sejalan dengan Rumbiati (2016)

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada t hitung diperoleh nilai signifikansi t untuk budaya kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan dapat dilihat bahwa angka F sebesar 33.470 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi aktualisasi diri terhadap prestasi kerja

Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Dengan aktualisasi diri yang baik dari setiap individu pegawai akan menghasilkan dampak yang baik untuk prestasi kerja pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja jadi dapat dikatakan bahwa baik tidaknya aktualisasi diri yang dimiliki, secara signifikan tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Tetapi aktualisasi diri harus tetap di perhatikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumampouw dan Worang (2016).

2. Implikasi budaya kerja terhadap prestasi kerja

Budaya kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Dan untuk melihat apakah budaya kerja dalam suatu instansi atau organisasi dapat memberikan pengaruh yang baik untuk prestasi kerja maka harus memperhatikan Disiplin, Keterbukaan, Saling Menghargai dan Kerjasama dari masing-masing pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja memiliki peran penting pada diri seseorang dan dapat berpengaruh atau berdampak terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizqina, Adama dan Chan (2017).

3. Implikasi aktualisasi diri dan budaya kerja terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa aktualisasi diri dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja jadi bisa dikatakan baik pegawai dalam bekerja dan berpengaruh signifikan yang dipengaruhi oleh aktualisasi diri dan budaya kerja, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari instansi dalam hal aktualisasi diri dan budaya kerja, ini harus sangat diperhatikan agar tujuan dari instansi bisa tercapai.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Batasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan. Ruang lingkup konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dimengerti dengan mudah. Batasan masalah sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas. Hal ini agar tidak terjadi keracunan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Dalam penelitian kali ini memiliki batasan-batasan seperti hanya sesuai dengan variabel dan indikator yang ada.

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Mengingat peneliti mempunyai suatu mimpi untuk bekerja di instansi tersebut di kemudian hari sehingga peneliti lebih memfokuskan pada variabel-variabel yang dapat dilihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Aktualisasi diri dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Aktualisasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Oleh karena Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja, maka dari pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu lebih tingkatkan lagi tentang aktualisasi diri dan budaya kerja dari setiap pegawai yang dimiliki, agar tercapainya prestasi kerja yang baik.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara diharapkan pimpinan memfokuskan pada variabel - variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, agar dapat terus meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A.R. 2013. Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Dikti* <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278/8618>. Diakses 18 Januari 2018.
- Alfiandri, Arief. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Best Western Hariston. *Jurnal ISSN: 1410 - 9875*. Vol. 17, No. 1a, November 2015 <http://www.tsm.ac.id/JBA>. Diakses 18 Januari 2018.
- Gijoh, Rienly. 2013. Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1, No.4 (2013) Hal. 1963-1973 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3404>. Diakses 21 Mei 2018.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFEE, Yogyakarta.

- _____. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rizqina., Adam, M., dan Chan, S. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pegusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal* ISSN: http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=36589. Diakses 21 Mei 2018
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Erlangga, Jakarta
- Rumbiati. 2016 Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal* ISSN: 2089-6018. Volume 7. No.01, Juli 2016. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/102>. Diakses 28 Juli 2018.
- Sangki., Kojo, C., dan Sendow, G.M. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.3 2014, Hal. 539-549 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5619>. Diakses 21 Mei 2018.
- Sobur. 2009. *Analisis Teks Media*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sofyan,Y. dan Heri, K. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta, Bandung.
- Sumampouw dan Worang, F.G. 2016. *Analyzing of Self-Actualization Needs, Rewards and Social Needs Toward Employee Performance at BKKBN North Sulawesi Province* *Jurnal EMBA* Vol.4, No.2 Juni 2016, Hal. 414-422. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1417/showToc>. Diakses 18 Januari 2018.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.