

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI  
DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
PUSKESMAS KECAMATAN TILANGO  
KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh :**

**JULIYANTI PUYO**

**E.21.20.059**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar sarjana



**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI**  
**DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA**  
**PUSKESMAS KECAMATAN TILANGO**  
**KABUPATEN GORONTALO**

**OLEH**

**JULIYANTI PUYO**

**E.21.20.059**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat uian guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

Gorontalo,..... 2024

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

  
**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN : 0921108502**

**Pembimbing II**

  
**Sri Meike Jusup, SE., MM**  
**NIDN : 0903058101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI, TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PUSKESMAS KECAMATAN TILANGO KABUPATEN GORONTALO

OLEH  
JULIYANTI PUYO

E.21.20.059

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

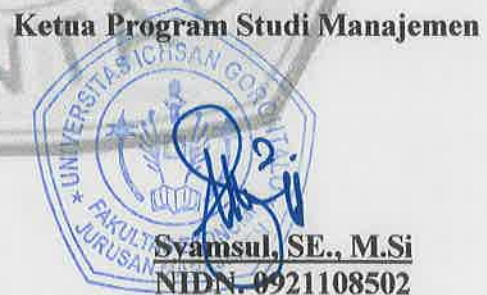
1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**  
(Ketua penguji)
2. **Syaiful Pakaya, SE., MM**  
(Anggota penguji)
3. **Wiwin L. Husin, SE., MM**  
(Anggota penguji)
4. **Syamsul, SE., M.Si**  
(Pembimbing utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE., MM**  
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui



**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN. 09 281169 01**



**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN. 0921108502**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,.....2024

Yang membuat pernyataan



**JULIYANTI PUYO**

**NIM, E.21.20.059**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- ❖ *Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya*
- ❖ *“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.” – Bobby Unser*
- ❖ *Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita*
- ❖ *“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain belum ketahui.” – Aristotle Onassis.*
- ❖ *Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi*

### PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku*

*Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....*

*Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....*

*Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimbah ilmu pengetahuan.....*

## ABSTRAK

JULIYANTI PUYO. E.21.20.059. PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PUSKESMAS KECAMATAN TILANGO KABUPATEN GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Puskesmas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Penghargaan (XI), Aktualisasi Diri (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 0,577 atau 57,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Penghargaan (XI) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.398 atau 39,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Aktualisasi Diri (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.509 atau 50,9%.



Kata kunci: penghargaan, aktualisasi diri, prestasi kerja

## ABSTRACT

**JULIYANTI PUYO E.21.20.059. THE EFFECT OF APPRECIATION AND SELF-ACTUALIZATION ON WORK ACHIEVEMENT AT TILANGO DISTRICT COMMUNITY HEALTH CENTER, GORONTALO REGENCY.**

*This study aims to determine the magnitude of the influence of self-esteem and self-actualization on work performance at the Tilango District Health Center, Gorontalo Regency. The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study used the survey method, the data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and documentation, and the analysis method used was the path analysis method.*

*The results of the first test show that Awards (X1), Self-Actualization (X2), simultaneously have a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Tilango Health Center, Gorontalo Regency, which is 0.577 or 57.7%. The results of the second hypothesis test show that Awards (X1) partially have a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Tilango Health Center, Gorontalo Regency, which is 0.398 or 39.8%. The results of the third test show that Self-Actualization (X2) partially has a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Tilango Health Center, Gorontalo Regency, which is 0.509 or 50.9%.*

*Keywords: appreciation, self-actualization, work performance*



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah—Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Puskesmas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa saalam dan Taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan proposal ini dibuat untuk memenuhi persyaratan dalam mengikuti seminar proposal pada jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulisan menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan proposal ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghanturkan banyak terima kasih kepada : Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamat, M.Si, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus selaku pembimbing I dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM selaku Pembimbing 2, seluruh dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, pimpinan serta Staff Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan kepada Kedua Orang Tua yang



selalu mendoakan keberhasilan Studiku serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan proposal ini lebih lanjut. Semoga penulisa proposal ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Gorontalo, ..... 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

2.1. Kajian Pustaka .....	10
2.1.1. Pengaruh Penghargaan .....	10
2.1.1.1. Pengertian Penghargaan.....	10
2.1.1.2. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	12
2.1.1.3. Macam-macam Sistem Penghargaan.....	13

2.1.1.4	Indikator-indikator Penghargaan .....	14
2.1.2.	Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	16
2.1.2.1.	Pengertian Aktualisasi Diri .....	16
2.1.2.2	Persiapan Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	17
2.1.2.3	Tipe-Tipe Individu Yang Mengaktualisasikan Diri.....	18
2.1.2.4	Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	19
2.1.3	Prestasi Kerja .....	20
2.1.3.1	Pengertian Prestasi Kerja .....	20
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat penilaian Prestasi Kerja .....	23
2.1.3.3	Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai .....	25
2.1.3.4	Indikator-indikator Prestasi Kerja .....	26
2.1.5.	Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	30
2.1.5.1.	Hubungan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja .....	30
2.1.6.	Penelitian terdahulu .....	32
2.3.	Hipotesis.....	34

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian .....	36
3.2.1	Operasional Variabel Penelitian .....	37
3.2.2	Populasi Dan Sampel.....	39
3.2.3	Jenis Dan Sumber Data.....	41
1.	Jenis Data.....	41
2.	Sumber Data .....	41
3.2.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.2.5.	Pengujian Instrumen Penelitian .....	42
3.2.6.	Metode Analisis Data .....	46

3.2.7. Rencana Penelitian .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo .....	50
4.1.2 Struktur Organisasi Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo .....	52
4.2 Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	58
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	61
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	67
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	70
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	72
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	37
Tabel 3.2	Daftar Pilihan Kuisisioner.....	39
Tabel 3.3	Populasi.....	40
Tabel 3.4	Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 3.5	Rencana penelitian.....	49
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	62
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Penghargaan (X1).....	63
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi Diri (X2).....	64
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penghargaan (X1).....	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Aktualisasi Diri (X2).....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	70
Tabel 4.12	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap prestasi Kerja Pegawai.....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1	Struktur Path Analisis.....	47
Gambar 4.1	Struktur Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.....	52
Gambar 4.2	Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket Penelitian.....	88
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	95
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	116
Lampiran 4 Uji Validitas dan Relibilitas.....	124
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	133
Lampiran 6 Uji Hipotesis.....	134
Lampiran 7 R table dan F table.....	136

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelolah, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh pegawai yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat. Pegawai-pegawai yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas administrasi yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.



Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan peranan motivasi. Pada suatu instansi, motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar tercipta kemauan bekerja keras dengan memaksimalkan seluruh keterampilan dengan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimum dan pada akhirnya mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Menurut Ismail (Cintya Yonanda, 2019;111) prestasi kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sukses atau berhasilnya seseorang. Orang tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugasnya juga ingin tahu buruk atau baik hasilnya, atau ada kemunduran atau kemajuan yang diperoleh. Selanjutnya Sikula (2019;57) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terstruktur dan sistematis untuk sebuah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan diarahkan untuk pengembangan. Di sisi lain Dessler (2019;523) berpendapat bahwasannya, prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi aktual anggota dengan ketetapan standar pada awal Langkah, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan seluruh pegawai-pegawai yang dimiliki pada satuan unit kerja pada organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Diperolehnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik itu asalnya dari dalam individu setiap pegawai maupun asalnya dari luar individu pegawai tersebut. Motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk mau terlibat bekerja dengan giat, berbeda-beda antara setiap pegawai. Hal ini disebabkan oleh tujuan, kebutuhan, dan motif dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu kebutuhan setiap

pegawai baik bersifat materi dan bukan materi hendaknya diberikan sesuai dengan tuntutan nya bila mengharapkan prestasi kerja pegawai tinggi. Sebuah usaha yang dianggap tepat dilaksanakan agar setiap pegawai bersedia bekerja dengan giat adalah dengan memberikan pengakuan (aktualisasi diri), yaitu diakui mempunyai kontribusi penting dalam instansi atau organisasi.

Aktualisasi diri adalah sebuah proses menjadi dirinya sendiri serta mengembangkan potensi psikologis serta sifat-sifat yang unik, Maslow dalam Herizal (2020;54). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan setiap orang untuk merealisasikan serta mengembangkan seluruh kemampuan yang terdapat dalam dirinya untuk memperlihatkan jati dirinya sehingga mencapai manusia yang dicita-citakan. Di sisi lain, para pegawai membutuhkan suatu penghargaan atas capaian kerja yang mereka lakukan, terutama disaat pegawai tersebut telah mencapai prestasi kerja yang baik. Penghargaan ialah suatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan, Kadarisman Herizal (2020;55).

Kesehatan memiliki peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua instansi Kesehatan berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan, kelompok atau masyarakat (Bukhori, 2018). Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan kepada pasien merupakan tolak ukur bagi keberhasilan pelayanan, dan berbagai usaha atau

kegiatan yang bersifat jasa. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan yang diberikan. Kompetensi perawat perlu ditingkatkan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat melalui pelatihan, pembinaan melalui tim yang ditugaskan, dan kerjasama dengan rekan kerja serta memberikan dukungan berupa kebijakan reward dan sanksi seperti jenjang karir perawat (Suprpto Suprpto,etal., 2021).

Dari berbagai uraian tersebut, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas. Puskesmas sebagai layanan publik perlu melakukan penilaian dan review kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan kapasitas layanan kepada masyarakat. Puskemas Tilango merupakan sebuah puskesmas yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat yang di wilayah Desa Tilango Kabupaten Gorontalo. Para pegawai melayani masyarakat yang begitu banyak sehingga banyak masyarakat yang mengeluhkan layanan yang lama dan kualitas yang belum memadai sehingga pada penelitian ini perlu untuk menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo. Rendahnya kinerja akan membangun citra puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Seperti halnya dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) Tilango yang menjadi tempat penelitian yang beralamatkan di JL.Rajawadi Palapa Desa Tilote, Kec Tilango. Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) tilango bergerak di bidang

pelayanan kesehatan bagi masyarakat, juga sebagai salah satu pelayanan dasar dan terdepan di kec. Tilango, memberikan pelayanan rawat jalan dan rawat inap secara terpadu pada Masyarakat dalam upaya untuk mengatasi masalah kesehatan serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Adapun yang menjadi visi “Masyarakat sehat partisipasif dan profesionalisme pelayanan kesehatan”. Pada kenyataannya, visi ini belum terealisasi dengan baik sesuai dengan harapan Masyarakat Hal ini terlihat melalui hasil kinerja pegawai yang kurang memuaskan dikarenakan adanya masyarakat yang sering mengeluh terhadap kinerja pelayanan yang ada di Puskesmas Tilango. Sehingga banyak menimbulkan konflik yang merugikan kedua belah pihak, kurangnya kesadaran diri dari setiap individu turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena merupakan salah satu aspek yang penting untuk menjalin kerja sama antara pegawai puskesmas atau medis dan masyarakat.

Usaha untuk mencapai tujuan Puskesmas seharusnya didukung oleh kinerja yang baik pegawai dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil pencapaian usaha dari individu maupun seluruh anggota pegawai Puskesmas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing serta saling bersinergi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan Puskesmas diupayakan dilakukan peningkatan secara terus-menerus dengan tujuan meningkatkan pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat.

Puskesmas Tilango adalah merupakan unit pelayanan Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Tilango juga tidak terlepas dari tuntutan Masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang

berkualitas.melalui kinerja pegawai yang bekerja di Puskesmas Tilango, diharapkan memperlihatkan kontribusi professional yang dimiliki secara nyata dalam memberikan pelayanan Kesehatan yang berkualitas, yang memiliki dampak kepada pelayanan Kesehatan secara internal di lingkungan puskesmas, juga secara eksternal untuk peningkatan kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Tilango.

Didasarkan pada observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber yang menjabat sebagai Kepala Puskesmas Tilango, di ungkapkan bahwasannya, dalam menghadapi persoalan pegawai adalah sesuatu yang tidak mudah, dikarenakan para pegawai yang bekerja memiliki persoalan yang cukup kompleks. Persoalan lain yang tidak kalah pentingnya adalah mengenai prestasi kerja pegawai yang bekerja di Puskesmas Tilango. Rendahnya prestasi kerja pegawai yang bekerja di puskesmas tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, disiplin pegawai, inisiatif yang dimiliki serta Kerjasama antara sesama pegawai. Dari sisi kualitas pekerjaan, misalnya turunnya kualitas hasil, dampaknya adalah keluhan Masyarakat karena tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Dalam hal kuantitas pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang sudah seharusnya selesai pada hari itu akan tetapi ditunda dan dikerjakan di hari esoknya menyebabkan pekerjaan bertumpuk untuk diselesaikan. Untuk kedisiplinan para pegawai juga terbilang cukup rendah, contohnya; adanya pegawai yang sering pulang sebelum waktunya, juga pegawai yang sering datang terlambat. Menyangkut inisiatif kerja para pegawai yang tergolong rendah, terlihat dari banyaknya pegawai yang melakukan pekerjaannya selalu menunggu perintah

atasan untuk melakukan pekerjaannya. Kerja sama antara pegawai juga cukup rendah, terbukti dengan banyaknya pekerjaan yang seharusnya lebih mudah bila dikerjakan secara bersama-sama akan tetapi dikerjakan secara sendiri-sendiri. Misalnya yang terjadi pada bagian layanan pengambilan obat, dengan pegawai dua orang, akan tetapi yang terlihat sibuk melayani hanya satu orang pegawai saja, akibatnya terjadi antrian panjang pada bagian layanan pengambilan obat. Permasalahan-permasalahan yang dipaparkan diatas diduga dipengaruhi oleh faktor penghargaan, faktor aktualisasi diri terhadap para pegawai yang dimiliki.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengidentifikasikan pentingnya sebuah penghargaan, aktualisasi diri untuk mewujudkan prestasi kerja para pegawai. Patut kiranya ketiga hal tersebut diperuntukkan pada setiap orang yang memiliki prestasi di lingkungan kerjanya yang bertujuan memperlancar tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri, Terhadap Prestasi Kerja Pada Puskesmas Kecamatan Tilango, Kabupaten Gorontalo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Penghargaan (X1), Aktualisasi Diri (X2), Secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

2. Seberapa besar Pengaruh Penghargaan (XI), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar Aktualisasi Diri (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah agar memperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Pengaruh Penghargaan (XI), Aktualisasi Diri (X2), terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskemas Tilango Kabupaten Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Penghargaan (XI), dan Aktualisasi Diri (X2), secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskemas Tilango Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Penghargaan (XI), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskemas Tilango Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Aktualisasi Diri (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu aktualisasi diri, penghargaan, dan prestasi kerja.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang actual sebagai bahan rekomendasi untuk Upaya kemajuan serta perkembangan organisasi khususnya pada Puskemas Tilango Kabupaten Gorontalo

#### **1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti**

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperbanyak wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapatkan dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Pengaruh Penghargaan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Penghargaan**

Individu sebagai manusia membutuhkan pengakuan atas status dan keberadaannya oleh individu lainnya. Didalam kehidupan berorganisasi prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh seorang individu sudah seharusnya mendapatkan penghargaan serta pengakuan dari organisasi atau instansi. Dengan diperolehnya penghargaan dari instansi atau organisasi lewat prestasi kerja seorang pegawai, hal ini akan berimbas pada peningkatan prestasinya di masa akan datang. Penyebabnya adalah karena tidak merasa disepelekan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan seorang pemimpin perusahaan dapat melakukannya dengan menerapkan sistem manajemen partisipatif dan memberikan umpan balik positif terhadap karyawan. Pujian merupakan salah satu motivator manusia yang paling kuat. (permenkes 9 tahun 2014, 2019). Menurut Moenir (Puspa Wulansari, 2020), bahwasanya penghargaan terhadap seseorang sama dengan pemberian insentif, karena memiliki makna dan sifat yang sama. Keduanya tidak berbeda sifat, tidak terbatas waktu, dan makna yang dimiliki ialah sama. Akan tetapi waktu dikaji lebih mendalam terlihat pebedaannya, utamanya pada maksud

pemberian, dimana penghargaan ditujukan pada menghargai prestasi atau jasa seseorang dan berharap agar individu tersebut mampu berprestasi Kembali lebih baik dari sebelumnya. Jadi insentif ditujukan untuk masa depan sedangkan penghargaan ditujukan untuk masa lalu. Disisi lain Kadarisman (2019: 1) penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pendapat Mathis dan Jackson (2020: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh Perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab, Mikander (2019: 16).

Reward menurut Handoko dalam (Prasetyo,2019) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar pegawai menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja di instansi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan pegawai yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

#### **2.1.1.2. Tujuan Pemberian Penghargaan**

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

a. Menghargai prestasi kerja:

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap pegawainya akan mendorong perilaku-perilaku (performance) pegawai sesuai dengan yang diinginkan instansi

b. Menjamin keadilan:

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

1. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara instansi-instansi yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan yang dibandingkan haruslah sama dan instansi yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

2. Keadilan Internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi instansi. Keadilan internal merupakan fungsi dari

status relatif sebuah pekerjaan di dalam instansi seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam instansi.

c. Mempertahankan pegawai

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

d. Memiliki pegawai yang kompeten

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

#### **2.1.1.3. Macam-macam Sistem Penghargaan**

Menurut Suharni (2012: 2), sistem penghargaan organisasi yang ditawarkan dan diberikan kepada pegawai meliputi:

a. Sistem penghargaan intrinsik:

Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

b. Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik contohnya:

1. Penghargaan materil atau finansial

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.

2. Penghargaan non materil atau non finansial

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

**2.1.1.4 Indikator-indikator Penghargaan**

Menurut Sudarjo dalam Ariyanto dkk (2021:101) meliputi:

a. Gaji

Jenis upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang besarnya tanpa pertimbangan jam kerja dan telah disepakati kedua belah pihak dalam suatu kontrak kerja.

b. Insentif

Ini adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas penjualan, keuntungan, atau tingkat produktivitas terhadap Perusahaan.

c. Pujian

Pujian adalah bentuk balas jasa dalam bentuk non materiil. Biasanya pujian didapatkan oleh seorang pegawai dari pimpinannya, karena prestasi kerja dan hal ini bisa menambah motivasi kerja pegawai tersebut.

d. Cuti

Merupakan hari tidak bekerja yang diberikan oleh instansi dengan alasan-alasan tertentu.

e. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk balas jasa yang berupa kompensasi tidak langsung, diberikan instansi kepada para pegawai.

Menurut (Kadarisma, 2021) Adapun indikator yang mempengaruhi penghargaan diantaranya yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan rumah sakit, reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus dan insentif.

b. Apresiasi dan pengakuan

Sekedar pengucapan terimakasih serta pengakuan dari instansi untuk prestasi kerja pegawai yang diperoleh

c. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

d. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan Perusahaan kepada karyawan.

e. Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya.

## **2.1.2. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

### **2.1.2.1. Pengertian Aktulisasi Diri**

Aktulisasi diri merupakan proses pendewasaan dalam jiwa seseorang serta mengambil tempat untuk dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli menyangkut aktulisasi diri. Menurut Maslow (Herizal, Muhammad Nur, 2020), aktulisasi diri adalah jalan menemukan jati diri serta menumbuhkan kembangkan sifat-sifat juga potensi psikologis yang dimiliki.

Selanjutnya, Robbins & Couter (Herizal, Muhammad Nur, 2020), mengatakan bahwa adanya kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu agar bisa menjadi apa yang diharapkan, sesuai dengan potensi yang dimiliki. Contohnya, seorang olahragawan harus berolahraga, seorang dosen harus mengajar, dan lain-lain. Aktualisasi diri merupakan penjabaran jati diri seseorang berasal dari kreativitas, minat, kemandirian, mampu memikul tanggung jawab, serta Hasrat untuk maju, Perilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Pendapat yang dikemukakan oleh Omifolaji (Azizah Dianingtyas, 2020), usaha individu dalam proses mengaktulasikan kemampuan, potensi diri, juga bakat yang dimiliki. Selanjutnya, sebuah proses menjadi diri sendiri, serta mengembangkan potensi psikologis yang unik, serta sifat-sifat dan bakat yang dimiliki disebut sebagai aktulisasi diri, Patioran (Azizah Dianingtyas, 2019).

Terdapat dua motif dalam kebutuhan aktualisasi diri, yaitu prestasi dan kompetensi. Pada motif kompetensi akan terlihat saat dewasa Ketika tumbuh keinginan untuk menguasai keahlian serta pekerjaan. Pada motif prestasi orang cenderung bersifat pertengahan, cenderung menyukai resiko rendah karena di dorong oleh keyakinan bahwa kemampuan serta usaha mereka besar kemungkinan akan mempengaruhi pada hasil, Hersey & Blanchard (Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, 2019). Di dalam sebuah instansi pegawai yang memiliki aktualisasi diri akan bisa mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya dan berupaya mengerjakan sesuatu lebih dari porsi yang ada. Pegawai yang memiliki aktualisasi yang tinggi akan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kreatif, saling mendukung, serta memiliki pikiran positif.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aktualisasi diri adalah pengoptimalan seluruh bakat yang dimiliki, terpenuhinya seluruh kapasitas dan kualitas pada diri seseorang.

#### **2.1.2.2 Persiapan Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Dibutuhkan dorongan serta kemampuan untuk menmantapkan serta mencapai tujuan dalam aktualisasi diri, kesabaran, komitmen, serta kerja keras yang tinggi dari seseorang sangat dibutuhkan dalam proses aktualisasi diri. Pendapat Maslow (Azizah Dianingtyas, 2018), beberapa proses yang perlu mendapat perhatian dalam aktualisasi diri adalah:

1. Siap dalam menghadapi perubahan
2. Memiliki tanggung jawab



3. Memperhatikan serta mempunyai motif yang kuat
4. Menjalankan pengalaman-pengalaman yang baik
5. Bersedia terlibat serta menjalankan perkembangan

### **2.1.2.3 Tipe-Tipe Individu Yang Mengaktualisasikan Diri**

Menurut Maslow (Feist, 2020:345), disebutkan bahwa ada lima belas tipe individu yang berbeda cara mengaktualisasikan diri sampai pada batas tertentu, yakni;

1. Lebih efisien berpresepsi akan hal yang nyata
2. Menerima diri sendiri, hal-hal alamiah, serta orang lain
3. Sederhana, spontanitas, dan alamiah
4. Berfokus dalam permasalahan
5. Butuh privasi diri
6. Mandiri
7. Penghargaan selalu baru
8. Puncak pengalaman dalam hidup
9. Gemeinschaftsgefühl
10. Kuatnya hubungan interpersonal
11. Struktur karakter yang demokratis
12. Diskriminasi diantara cara serta tujuan
13. Mempunyai selera humor
14. Kreativitas yang tinggi
15. Bukan pengikut enkulturasi (sesuatu yang diharuskan oleh kultur).

Selanjutnya, Maslow mengatakan bahwasanya untuk memperoleh tahapan aktualisasi diri adalah sebuah hal yang tidak gampang, karena banyaknya faktor penghambat baik berasal dari orang itu sendiri maupun yang asalnya dari luar (pengaruh negative atau Masyarakat).

Teori Maslow menyatakan bahwasanya suatu kebutuhan yang sesungguhnya telah dipenuhi tidak akan lagi memberikan motivasi pada orang tersebut. Oleh sebab itu, bila ingin memberikan motivasi pada seseorang, kita haruslah paham tentang tingkat hirarki, posisi adanya individu tersebut pada saat sekarang, serta focus dalam pemenuhan kebutuhan diatas tingkat tersebut (Robbins & Timothy, 2019:224).

#### **2.1.2.4 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Menurut Robbins & Couter (Azizah Dianingtyas, 2020), mengatakan bahwa indikator dari kebutuhan aktualisasi diri :

1. Kebutuhan pertumbuhan (growth need) Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk memahami dan mengetahui sesuatu, agar dapat tumbuh serta berkembang dan dihargai pihak lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi diri, serta bakat yang terdapat dalam dirinya secara optimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment) Kebutuhan pemenuhan diri merupakan keberadaan diri serta mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam dirinya.

Menurut Maslow dalam Sarwono (2018:126), disebutkan beberapa Indikator untuk pemenuhan aktualisasi diri yang maksimal, diantaranya:

1. Persepsi yang sesuai terhadap kenyataan yang dihadapi
2. Menerima kondisi pribadi, individu lain, serta lingkungan secara baik.
3. Spontanitas dan serba mendadak.
4. Focus terhadap pencapaian target.
5. Berdiri sendiri atau otonomi.
6. Keakraban dengan orang lain.
7. Menjiwai hubungan secara interpersonal.
8. Solid serta nyaman dalam pergaulan.
9. Bisa bergurau dan memiliki selera humor

### **2.1.3 Prestasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan seluruh pegawai yang dimiliki pada satuan unit kerja pada organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Diperolehnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik itu asalnya dari dalam individu setiap pegawai maupun dari luar individu pegawai tersebut. Motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk mau terlibat bekerja dengan giat, berbeda-beda antara setiap pegawai. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tujuan, kebutuhan, dan motif dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu kebutuhan setiap pegawai baik baik bersifat materi dan bukan materi

hendaknya diberikan sesuai dengan tuntutan nya bila mengharapkan prestasi kerja pegawai tinggi.

Prestasi kerja merupakan tingkat keahlian seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta pekerjaannya, Sustrisno (Yudha. A. Matondang, 2018). Sementara, menurut Hasibuan (Azizah Dianingtyas, 2014), prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan untuknya atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan waktu. Pendapat Herawati (Yudha. A. Matondang, 2018), bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan perbandingan kemungkinan-kemungkinan. Menurut Ismail (Cintya Yonanda, 2016;111). Prestasi kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sukses atau berhasilnya seseorang. Orang tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugasnya juga ingin tahu buruk atau baik hasilnya, atau ada kemunduran atau kemajuan yang diperoleh. Selanjutnya Sikula (2015;57) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terstruktur dan sistematis untuk sebuah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan diarahkan untuk pengembangan. Di sisi lain Dessler (2015;523) berpendapat bahwasannya, prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi aktual anggota dengan ketetapan standar pada awal Langkah, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan. Menurut Sunyoto (Lestari. Dirga, 2015), mengatakan bahwasannya prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai didalam menjalankan serta penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya.

Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

(Dalam Ngurah, G., & Adinegara, J. 2018) Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. (Dalam Hakim, L., & Mardianto, T 2019). Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan.

Menurut Unaradjan (2019) prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya Adapun yang dimaksud dengan prestasi kerja menurut Rusyan (2022:147) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil pekerjaan seorang pegawai dengan standard yang ditetapkan pada sebuah instansi atau organisasi. Dapat pula dikatakan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai didalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab, pengalaman, kesungguhan, kecakapan, serta waktu yang diberikan instansi

kepada pegawai tersebut serta hasilnya harus dipertanggung-jawabkan kepada instansi atau organisasi.

#### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Herawati (Yudha A.Matondang, 2018) tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah agar dapat mengetahui kekurangan serta kelebihan dari pekerjaan tersebut, yang kemudian pimpinan dapat menentukan hasilnya, dari hasil tersebut menjadi sebuah dasar yang selanjutnya sebagai pengambilan Tindakan, antara lain:

- 1.) Mengukur sampai batas mana seorang pegawai telah berhasil didalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2.) Mengukur keberhasilan seorang pegawai didalam mengikuti program pelatihan serta pengembangan.
- 3.) Pengumpulan data sebagai acuan untuk dipergunakan dalam memperbaiki serta mengembangkan kemampuan pegawai, serta untuk evaluasi secara berkala.
- 4.) Pengumpulan data sebagai acuan untuk pertimbangan didalam program mutasi nasional.
- 5.) Pengumpulan data sebagai acuan untuk penetapan pemberian insentif

Sedangkan menurut Dessler (2015), tujuan dari sebuah instansi melakukan penilaian prestasi kerja adalah;

- 1) Penilaian prestasi kerja untuk penyediaan informasi tentang Keputusan promosi serta penentuan besarnya gaji.

- 2) Penilaian prestasi kerja memberi peluang untuk mengkaji ulang pekerjaan seorang pegawai yang dihubungkan dengan perilaku.
- 3) Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses perencanaan karir yang penting untuk instansi, sebab sebagai kesempatan baik dalam mengkaji ulang perencanaan karir seorang pegawai beserta posisinya disesuaikan dengan kemampuannya.

Pendapat dari Notoadmodjo (Azizah Dianingtyas, 2014), manfaat penilaian prestasi kerja adalah;

- 1) Untuk meningkatkan prestasi kerja dilakukannya penilaian, pegawai mendapatkan umpan balik serta dapat melakukan perbaikan kualitas kerjanya.
- 2) Memperoleh kesempatan bekerja yang adil dan akurat sebuah penilaian kerja dapat menjamin setiap pegawai mempunyai kesempatan menduduki posisi pekerjaan setara dengan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Untuk kebutuhan pelatihan serta pengembangan dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja, dapat diperoleh informasi tentang pegawai yang memiliki kemampuan rendah, yang kemudian ditingkatkan kemampuan pegawai tersebut melalui program pelatihan.
- 4) Menyesuaikan kompensasi, dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan evaluasi pimpinan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki pemberian kompensasi, gaji dan lain-lain.

- 5) Keputusan demosi serta promosi, dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan untuk pengambilan keputusan promosi pegawai yang berprestasi serta demosi untuk pegawai yang prestasinya kurang baik.
- 6) Kesalahan dalam melaksanakan desain pekerjaan, dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan untuk menilai desain pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk mendiagnosa kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 7) Penyimpanan pada proses rekrutmen dan seleksi, dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan.

### **2.1.3.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai**

Pendapat yang dikemukakan Steers (Sutrisno, 2018), mengungkapkan bahwa pendapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu:

1. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu memberikan pengaruh pada pegawai agar bekerja optimal.
2. Kompetensi pegawai yang merupakan sebuah daya pikir atau kemampuan bekerja yang dipunyai oleh pegawai untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang didelegasikan oleh atasannya.
3. Persepsi peranan adalah pemahaman tentang perilaku yang dibutuhkan untuk memperoleh prestasi tertinggi. Motivasi kerja serta kemampuan kerja selalu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, bila motivasi kerja



pegawai tinggi berakibat pada baiknya prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan atau imbalan, aktualisasi diri, serta kebutuhan sosial yang bertujuan agar para pegawai tetap bersemangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Latar-belakang individu yang meliputi; pengalaman kerja serta Pendidikan dari pegawai tersebut.
5. Minat dan bakat digunakan dalam perkiraan minat serta kemampuan atau kapasitas pegawai tersebut.
6. Kebutuhan serta sikap untuk memperkirakan tanggung jawab serta wewenang pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas yang diberikan pemimpin.
7. Kemampuan analisis serta manipulatif, digunakan dalam mempelajari kemampuan berfikir dan menganalisis pegawai tersebut.
8. Kemampuan serta keterampilan Teknik, ialah sebuah keahlian yang dimiliki pegawai untuk melakukan penilaian kapasitas didalam melaksanakan aspek-aspek teknik.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Seorang pegawai haruslah menghasilkan pekerjaan dengan nilai tinggi. Pendapat Nasution (A.G Onibala.,I.L.Saerang.,L.O.H.Dotulong, 2019), mengatakan bahwasannya ukuran yang harus diperhatikan didalam prestasi kerja seperti ;

##### **1. Kualitas**

Berkaitan dengan keterampilan, ketepatan, serta ketelitian.

2. Kuantitas kerja

Berkaitan dengan kecepatan melakukan pekerjaan

3. Disiplin kerja

Berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, mengikuti instruksi atasan, serta terhadap kehadiran.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan keaktifan serta bersemangat dalam penyelesaian pekerjaan walaupun belum ada perintah dari pimpinan.

5. Kerja sama

Berkaitan dengan kemampuan bergaul serta beradaptasi juga berkemauan membantu pegawai lainnya sesuai batas kewenangan yang dimiliki.

Menurut Sutrisno (2020), indikator prestasi kerja, adalah sebagai berikut;;

1. Hasil kerja

Tingkat kualitas ataupun kuantitas yang telah dihasilkan serta sejauh mana pelaksanaan pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat keahlian tentang tugas serta berpengaruh langsung pada kualitas serta kuantitas dari hasil pekerjaan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif saat pelaksanaan tugas kerja menyangkut penanganan masalah yang muncul.

4. Kecekatan mental

Sebuah Tindakan menyangkut kecepatan dan kemampuan didalam menerima instruksi kerja dan penyesuaian cara kerja dan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat bersemangat melakukan pekerjaan disertai sikap positif dalam pelaksanaan ttugas kerja.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat kehadiran serta ketepatan waktu.

Sedangkan Ranupandojo dan Suad (Azizah Dianingtyas, 2018) berpendapat beberapa indikator untuk mengukur prestadi kerja pegawai adalah;

1. Kualitas kerja

Ialah mutu dari sebuah pekerjaan yang berlandaskan pada standart yang menjadi ketetapan. Pengukurannya dilakukan melalui ketelitian, ketepatan, keterampilan, serta kebersihan hasil pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Ialah jumlah dari hasil pekerjaan dengan alokasi waktu yang ditentukan yang menjadi tolak-ukur pada kuantitas kerja ialah kecepatan menyelesaikan sebuah pekerjaan.

3. Keandalan

Ialah kecakapan pegawai dalam pemenuhan atau mematuhi perintah, hati-hati, inisiatif, serta kerajinan.

4. Sikap

Sikap pegawai kepada instansi, pimpinan, ataupun rekan kerja. Pendapat Mangkunegara (Yudha.A.Matondang, 2018), bahwa indikator sebagai ukuran prestasi kerja pegawai ialah;

1. Ketidakhadiran (absence)

Banyaknya ketidakhadiran pegawai pada sebuah instansi dalam periode tertentu.

2. Kecelakaan kerja (accidents)

Banyaknya kecelakaan kerja pada sebuah instansi dalam periode tertentu.

3. Keluhan pegawai (grivenance)

Keluhan pegawai suatu instansi mengenai aspek administrasi, prosedur, ataupun hubungan personal dengan pimpinan.

4. Intensitas masuk-keluar pegawai (turnover or quits)

Jumlah pegawai yang keluar masuk dalam instansi periode tertentu.

5. Pelayanan

Pelayanan yang diberikan dalam periode tertentu.

Sedangkan menurut Arshad, Rabiya, dan Mustaq (Yudha. A. Matondang, 2018) berpendapat, bahwa indikator prestasi kerja ialah;

1. Kepuasan kerja pegawai

Kepuasan kerja dirasakan pegawai melalui jenis tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam instansi.

2. Intensitas masuk-keluar pegawai

Jumlah pegawai yang keluar masuk dalam instansi periode tertentu.

3. Efisiensi kerja pegawai

Penyelesaian pekerjaan pegawai secara cepat serta akurat.

4. Pelayanan

Pelayanan yang diberikan dalam periode tertentu.

5. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa prestasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pendapat Nasution karena indikator-indikator tersebut sangat relevan dengan objek penelitian.

#### **2.1.5. Hubungan Antara Variabel Penelitian**

##### **2.1.5.1. Hubungan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sebuah karya seorang individu yang diperoleh dari kemampuan karakteristik pribadi dirinya juga persepsi akan peran dirinya dalam pekerjaannya. Penghargaan ditujukan untuk menarik individu yang kompeten agar bergabung dengan instansi atau organisasi, menjaga agar para pegawai selalu hadir di kantor, serta untuk mendorong pegawai agar memperoleh kinerja yang maksimal, Gibson (Yudha. A. Matondang, 2018) jadi, adanya penghargaan ditujukan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kebutuhan atas penghargaan terletak pada level ke-4 dalam teori Maslow. Individu sebagai manusia mempunyai ciri harga diri. Oleh karena itu seorang individu membutuhkan pengakuan atas status dan keberadaannya dari individu lainnya. Status dan keberadaan seorang individu akan terlihat pada berbagai lambing yang digunakan sebagai hak seorang individu diluar maupun didalam instansi. Instansi memberi penghargaan untuk para pegawai, jika pegawai

tersebut dapat berkontribusi dengan baik pada instansi tersebut. Sebuah penghargaan adalah balas jasa yang diperoleh seorang pegawai atas prestasi kerja yang baik, serta untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

#### **2.1.5.2. Hubungan antara Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan buah karya seorang individu yang diperoleh dari kemampuan karakteristik pribadi dirinya juga persepsi akan peran dirinya dalam pekerjaannya. Menurut Maslow dalam Yudha.A.M (2018), berpendapat bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan sebuah proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan potensi dan sifat-sifat psikologis yang unik. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah motivasi. Selanjutnya Maslow mengatakan, didalam setiap individu memiliki sebuah hirarki untuk lima kebutuhan, yakni aktualisasi diri, dan penghargaan. Aktualisasi diri merupakan motif inti sebagai dorongan tingkah laku seseorang kepada kecenderungan ingin memiliki kreativitas yang bermuara pada tercapainya prestasi kerja.

Menurut pendapat Perfilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Bahwa aktualisasi diri sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja seseorang dimana bila seseorang memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya yang diperoleh dari suatu pekerjaan, maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pada diri individu tersebut. Aktualisasi diri inni adalah realisasi lengkap potensi secara penuh. Bila instansi semakin memenuhi kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan prestasi kerja pegawai meningkat pula.

#### **2.1.6. Penelitian terdahulu**

1. Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwarasya (Persero) Malang Regional office. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh fisiologis, kemanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwarasya (Persero) Malang Regional office. Hasil penelitian dipeeroleh bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan sigmifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis , kemanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Herizal, Muhammad Nur (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial sebesar 96,9% berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli,

sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Puspa Wulansari (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.

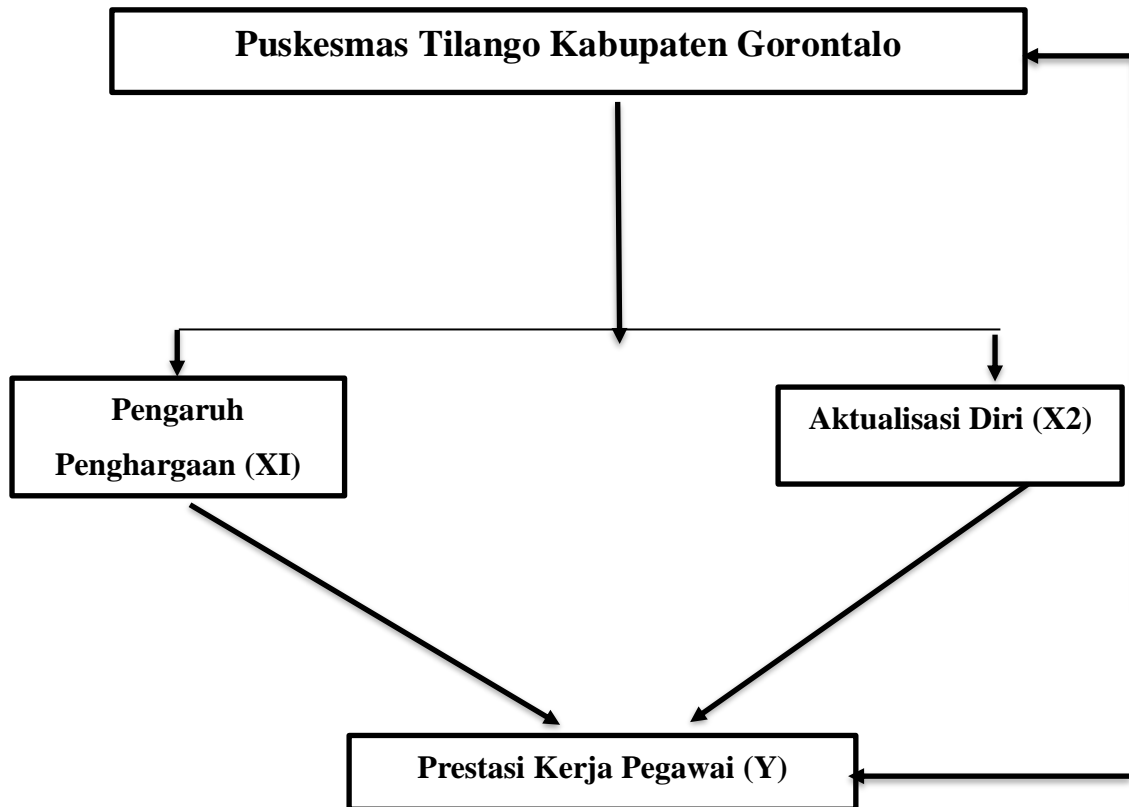
## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran atau konseptual merupakan suatu unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi terhadap variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Kerangka pemikiran dari suatu gejala sosial yang menandai dan dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian secara jelas dan dapat diuji.

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan tiga variabel, yakni; aktualisasi diri, variabel penghargaan, dan variabel kebutuhan sosial yang diduga memiliki



pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka pemikiran**

### **2.3. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian ini akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan (X1), Aktualisasi Diri (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.
2. Pengaruh Penghargaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.
3. Aktualisasi Diri (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh penghargaan (X1), Aktualisasi diri (X2) Terhadap Prestadi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode survey, bahwa metode survey dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu proposal serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), metode survey adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang diambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun

sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka-angka serta analisis yang menggunakan statistic.

### 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (independent) yakni; Pengaruh penghargaan (X1), Aktualisasi diri (X2)
2. Variabel terikat (dependent) yakni; Prestasi Kerja (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	skala
<b>Pengaruh Penghargaan (X1)</b>  <b>Sumber: Kadarisma (2021:101)</b>	Gaji	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan rumah sakit, reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus dan insentif.	Ordinal
	Upah	Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dasar.	
	Insentif	Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.	
	Tunjangan	Tunjangan merupakan kompensasi tidak	

		langsung yang diberikan Perusahaan kepada karyawan.	
	Promosi	Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Aktualisasi Diri (X2)</b>  <b>Sumber:</b> <b>Robbins &amp; Couter (Azizah Dianingtyas, 2020)</b>	Kebutuhan pertumbuhan	Kebutuhan pertumbuhan (growth need) Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk memahami dan mengetahui sesuatu, agar dapat tumbuh serta berkembang dan dihargai pihak lain	Ordinal
	Kebutuhan pencapaian potensi seseorang	Kebutuhan pencapaian potensi seseorang merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi diri, serta bakat yang terdapat dalam dirinya secara optimal.	
	Kebutuhan pemenuhan diri	Kebutuhan pemenuhan diri merupakan keberadaan diri serta mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam dirinya	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>  <b>Sumber :</b> <b>Sutrisno (2020)</b>	Hasil kerja	Tingkat kualitas ataupun kuantitas yang telah dihasilkan serta sejauh mana pelaksanaan pengawasan	Ordinal
	Pengetahuan pekerjaan	Tingkat keahlian tentang tugas serta berpengaruh langsung pada kualitas serta kuantitas dari hasil pekerjaan	
	Inisiatif	Tingkat inisiatif saat pelaksanaan tugas kerja menyangkut penanganan masalah yang muncul	
	Kecekatan mental	Sebuah Tindakan menyangkut kecepatan dan kemampuan didalam menerima instruksi kerja dan penyesuaian cara kerja	

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independent maupun variabel dependen, akan dilakukan Langkah-langkah sebagai berikut ini :

1. Variabel independent Pengaruh Penghargaan (X1), Aktualisasi Diri (X2), dan Variabel dependen Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrument kuisioner yang menggunakan skala likert (likert's type item).
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrument, diukur dengan skala likert yang mempunyai grade dari sangat positif sampai dengan sangat negative.
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (option), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuisioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/sering	4
Ragu-ragu/kadang-kadang	3
Tidak setuju/jarang	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

### **3.2.2 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan

elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2020:126). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Seluruh bagian data menjadi objek perhatian dan akan peneliti teliti dalam suatu ruang lingkup yang telah ditentukan disebut sebagai populasi.

**Tabel 3.3 Populasi**

Bagian/Bidang	PNS	Tenaga Kontrak (P3K)	Jumlah
Kepala Puskesmas	1		1
Dokter	2		2
Perawat	11	6	17
Bidan	8	10	18
gizi	4	2	6
Farmasi	1	1	2
Apoteker	2		2
Perawat gigi	2		2
Kemas	8	3	11
Kesling	1		1
Administrasi	1	2	3
Analisis Kesehatan	1	2	3
Rekam Medik			1
Sopir Ambulance			2
<b>Total</b>	42	26	66

**Sumber : PuskesmasTilango Kabupaten, 2023**

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo sebanyak 66 orang.

## **2. Sampel**

Pengertian Sampel merupakan bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel 66 merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak di jadikan suatu objek penelitian. Apabila penelitian menggunakan sampel maka yang bisa di dapatkan yaitu ciri-ciri sampel yang diharapkan bisa menaksir ciri-ciri populasi. Menurut Sugiyono (2020:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

### **3.2.3 Jenis Dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variative. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kusioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah para pegawai yang bekerja pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

#### **2. Sumber Data**



Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

#### **3.2.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini . Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mrngumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan.
3. Kusionner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Puskesmas Tilango.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian

#### **3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk menyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

### 1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (judgment expert) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang setelah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2020), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan. Maka pengujian validitas kontruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas Pearson Product Moment (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = Angka Korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = jumlah responden

$XY$  = skor pertanyaan diali total peranyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2020) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

**Sumber : Ridwan (2008)**

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabililitas penelitian ini menggunakan rumus alpha crombach rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai crombach alpha > 0,60 dan jika nilai crombach alpha < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuisioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang

dapat digunakan adalah method of successive interval (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

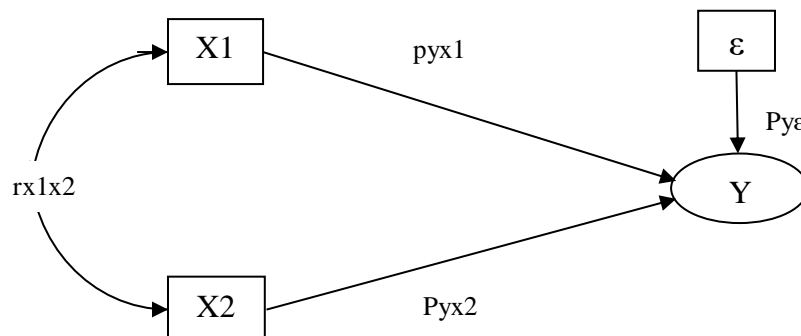
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### **3.2.6. Metode Analisis Data**

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kenutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (path analysis), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui method successive interval (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

**Gambar 3.1 Strukur Path Analisis**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : fasilitas kerja

X2 : beban kerja

Y : kepuasan kerja

$\epsilon$  : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix ivers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i=1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (ryx_1 x_j) (Pyx_i) \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh, dan } j = \text{yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = Pyx_i^2 + \Sigma Pyx_i r_{X_1 X_j}$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

### 3.2.7. Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023		Tahun 2024											
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Agus	Sep	Okt	Nov	Des
1	Observasi														
2	Usulan Judul														
3	Pembuatan Proposal dan bimbingan														
4	Ujian Proposal														
5	Revisi														
6	Pembuatan dan penggandaan kuisioner penelitian														
7	Pengolahan data														
8	Ujian skripsi														

**Tabel 3.5 Rencana Penelitian**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo**

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, dimana memberikan peluang bagi Puskesmas untuk menerapkan BLUD yang memberikan fleksibilitas, responsibilitas dan independensi.

Puskesmas Tilango terletak di Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo dengan luas wilayah  $\pm 524,54$  Ha. Dengan batas wilayah yaitu sebelah Timur Kecamatan Duingi, sebelah Barat Danau Limboto, sebelah Utara Kecamatan Talaga Jaya dan sebelah Selatan Kecamatan Kota Barat. Wilayah kerja Puskesmas Tilango dengan jumlah desa sebanyak 8 desa dengan jumlah Posyandu 14 Posyandu dan keseluruhan penduduk berjumlah 14.434 jiwa dengan jumlah KK 3.598. Desa-desa yang masuk dalam wilayah kerja Puskesmas Tilango di ambil sebagai populasi desa yang akan diteliti sebanyak 8 desa yaitu desa Tualango 956 jiwa, Dulomo 787 jiwa, Tilote 3.207 jiwa, Tabumela 2079 jiwa, Ilotedea 1736 jiwa, Lauwonu 1630 jiwa, Tenggela 2005 jiwa dan Tinelo 2034 jiwa.

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan strata/tingkat pertama, Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo bertanggung jawab menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

Upaya Kesehatan Perorangan, yaitu pelayanan yang bersifat pribadi (*private goods*), dengan tujuan utama penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan perorangan tanpa mengabaikan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit melalui pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Sedangkan Upaya Kesehatan Masyarakat adalah pelayanan yang bersifat publik (*public goods*) dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.

Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo yang bertanggung jawab menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat tingkat pertama di wilayah kerja Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo Kecamatan Tilango

Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di Kecamatan Tilango sesuai dengan kedudukan dan atau wilayah kerja dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Puskesmas di pimpin oleh seorang

Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo

Struktur Organisasi Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo drbgsi brtikut:.



**Gambar 4.1 Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo**

#### 1. Tugas Pokok dan Fungsi

##### a) Kepala Puskesmas

Kepala Puskesmas berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Kesehatan dan secara operasional bertanggung jawab kepada Camat di wilayah kerjanya. Kepala Puskesmas memiliki tugas pokok mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dan melaporkan kepada Kepala Dinas Kesehatan.

Fungsi Kepala Puskesmas adalah :

- Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan
- Melaksanakan pemberdayaan kesehatan masyarakat

- Melaksanakan pelayanan kesehatan tingkat pertama meliputi UKM dan UKP
- Melaksanakan pengelolaan keuangan
- Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelayanan kesehatan di wilayah kerja
- melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Dinas Kesehatan sesuai dengan bidang tugasnya

b) Kepala Tata Usaha

Tata Usaha dipimpin oleh tenaga struktural Kepala Tata Usaha yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas

Kepala Tata Usaha memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan, umum dan kepegawaian serta perencanaan, pencatatan dan pelaporan dan melaporkan kepada Kepala Puskesmas.

c) Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat dan Puskesmas

UKM dan perkesmas dilaksanakan oleh tenaga medis, paramedik dan tenaga kesehatan fungsional lainnya yang dikoordinir oleh Penanggung Jawab UKM dan Perkesmas.

Penanggung Jawab UKM dan Perkesmas bertugas mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan UKM dan Perkesmas dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas

d) Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan, Kefarmasian dan Laboratorium UKP, Kefarmasian dan Laboratorium dilaksanakan oleh tenaga medis, paramedis, dan tenaga kesehatan fungsional lain sesuai bidang keahliannya yang dikoordinir oleh Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium.

Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium bertugas mengkoordinasikan kegiatan pelayanan UKP dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas.

e) Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan dan Jejaring Fasyankes

Jaringan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas dilaksanakan oleh tenaga fungsional paramedik dan struktural administratif yang dikoordinir oleh

Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan dan Jejaring Fasyankes yang bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas.

Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan dan Jejaring Fasyankes memiliki tugas pokok mengkoordinasikan pelayanan kesehatan di jejaring pelayanan Pustu dan Poskesdes, serta mengkoordinasikan kegiatan pembinaan pada jejaring Fasyankes di wilayah kerja Puskesmas dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas

f) Puskesmas Pembantu

Puskesmas Pembantu dipimpin oleh seorang penanggung jawab Puskesmas Pembantu yang merupakan tenaga fungsional Paramedis.

Penanggung Jawab Puskesmas Pembantu bertugas mengkoordinasikan kegiatan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Pustu dan bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas

g) Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)

Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) dipimpin oleh seorang penanggung jawab Poskesdes yang merupakan tenaga fungsional Paramedis.

Penanggung Jawab Poskesdes bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan kesehatan di wilayah kerja dan secara teknis bertanggung jawab kepada Kepala Puskesmas dan secara administrative bertanggung jawab kepada Kepala Desa.

2. Uraian Tugas

Uraian tugas masing – masing struktur yang terdapat dalam bagan organisasi seperti diuraikan di atas adalah sebagai berikut :

a) Kepala Puskesmas mempunyai tugas :

- Menyusun rencana kegiatan / rencana kerja
- Menyusun dan menetapkan kebijakan teknis
- Menyusun dan menetapkan kebijakan operasional dan prestasi kerja
- Menyusun dan menetapkan kebijakan mutu pelayanan
- Melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan tingkat pertama
- Melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama
- Melaksanakan Pembinaan kesehatan masyarakat

- Melaksanakan kegiatan manajemen Puskesmas
  - Melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional di bidang pelayanan kesehatan dasar dan kesehatan masyarakat
  - Melaksanakan pemantuan evaluasi dan pelaporan kegiatan
- b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :
- Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian tata Usaha
  - Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan kesehatan dasar dan pelayanan kesehatan masyarakat
  - Menyiapkan bahan pelaksanaan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional di bidang pelayanan kesehatan masyarakat
  - Menyusun Pedoman Kerja, Tata Kerja, Prosedur dan Indikator Kerja Puskesmas
  - Melaksanakan administrasi keuangan, kepegawaian, surat menyurat, kearsipan, administrasi umum, perpustakaan, kerumahtanggaan, prasarana, dan sarana serta hubungan masyarakat.
  - Melaksanakan pelayanan administrasi dan fungsional di lingkungan
  - Melaksanakan kegiatan mutu administrasi dan manajemen
  - Menyusun laporan prestasi kerja dan laporan tahunan
  - Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha
- c) Penanggung Jawab UKM
- Mengkoordinasikan kegiatan UKM Puskesmas
  - Melakukan monitoring/pemantauan pelaksanaan pelayanan, kepatuhan prosedur dan analisis kegiatan Pelayanan UKM
  - Melakukan evaluasi capaian prestasi kerja dan mutu pelayanan UKM
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- d) Penanggung Jawab UKP
- Mengkoordinasikan kegiatan UKP Puskesmas

- Melakukan monitoring/pemantauan pelaksanaan pelayanan, kepatuhan prosedur dan analisis kegiatan Pelayanan UKP
  - Melakukan evaluasi capaian prestasi kerja dan mutu pelayanan UKP
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- e) Penanggung Jawab Jaringan dan Jejaring
- Mengkoordinasikan kegiatan UKM dan UKP di jaringan Pelayanan Kesehatan
  - Melakukan monitoring/pemantauan pelaksanaan kegiatan UKM dan UKP, kepatuhan prosedur dan analisis kegiatan UKM dan UKP di jaringan pelayanan kesehatan
  - Melakukan evaluasi capaian prestasi kerja dan mutu UKM dan UKP di jaringan pelayanan kesehatan
  - Melakukan monitoring dan evaluasi pelayanan kesehatan di jejaring pelayanan kesehatan
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- f) Pelaksana Perencanaan dan Pelaporan
- Menyiapkan bahan, dokumen, kebijakan dan hasil kegiatan dalam penyusunan perencanaan kegiatan Puskesmas/Perencanaan Tingkat Puskesmas
  - Menyusun Pedoman Kerja, Prosedur Kerja dan Kerangka Acuan Kegiatan Perencanaan dan Pelaporan
  - Melakukan analisis bahan perencanaan kegiatan
  - Menyusun Rencana Usulan Kegiatan dan rencana Pelaksanaan Kegiatan Puskesmas
  - Menyusun evaluasi dan laporan hasil kegiatan
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- g) Pelaksana Keuangan
- Menyiapkan bahan, dokumen dan kebijakan perencanaan keuangan
  - Menyusun Pedoman Kerja, Prosedur Kerja dan Kerangka Acuan Kegiatan Pengelolaan Keuangan
  - Menyusun perencanaan kegiatan pengelolaan keuangan

- Menyusun evaluasi, analisis dan laporan keuangan
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- h) Pelaksana Umum dan Kepegawaian
- Menyiapkan bahan, dokumen dan kebijakan perencanaan kepegawaian, sarana dan prasarana dan administrasi umum.
  - Menyusun pedoman kerja, Prosedur Kerja dan Kerangka Acuan Kegiatan kepegawaian, sarana prasarana dan administrasi umum
  - Menyusun perencanaan kegiatan pengelolaan kepegawaian, sarana prasarana dan administrasi umum
  - Melakukan analisis kepegawaian, sarana prasarana dan administrasi umum
  - Menyusun Rencana Usulan Kegiatan dan Rencana Pelaksanaan Kegiatan kepegawaian, sarana prasarana dan administrasi umum
  - Melakukan evaluasi dan laporan kepegawaian, sarana prasarana dan administrasi umum
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- i) Pelaksana UKM
- Menyiapkan bahan, dokumen dan kebijakan perencanaan kegiatan UKM
  - Menyusun Pedoman Kerja dan Prosedur Kerja UKM
  - Menyusun perencanaan kegiatan UKM, Rencana Usulan Kegiatan, Rencana Pelaksanaan Kegiatan dan Kerangka Acuan Kegiatan UKM
  - Melaksanakan evaluasi hasil kegiatan
- j) Penanggung jawab Ruang UKP
- Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan di ruang pelayanan
  - Menyiapkan bahan, dokumen dan kebijakan perencanaan kegiatan pelayanan
  - Menyusun pedoman kerja ruang pelayanan dan prosedur kerja pelayanan
  - Menyusun rencana kebutuhan sarana kerja, alat kerja dan bahan kerja



- Melaksanakan pemenuhan indikator mutu, prestasi kerja dan evaluasi hasil kegiatan pelayanan
- k) Pelaksana Pelayanan UKP
  - Menyiapkan bahan dan alat kerja pelayanan
  - Melaksanakan kegiatan pelayanan sesuai dengan prosedur yang berlaku
  - Melakukan pencatatan dan pelaporan hasil kegiatan pelayanan
  - Melaporkan hasil kegiatan kepada Penanggung Jawab pelayanan
- l) Penanggungjawab Pustu dan Poskesdes
  - Menyiapkan bahan, dokumen dan kebijakan perencanaan kegiatan pelayanan
  - Menyusun Pedoman Kerja dan Prosedur Kerja
  - Menyusun perencanaan kegiatan, Rencana Usulan Kegiatan, Rencana Pelaksanaan Kegiatan dan Kerangka Acuan Kegiatan
  - Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan
  - Melaksanakan evaluasi hasil kegiatan
  - Melaporkan kepada Kepala Puskesmas
- m) Pelaksana Pelayanan Pustu dan Poskesdes
  - Menyiapkan bahan dan alat kerja kegiatan
  - Melaksanakan kegiatan sesuai dengan prosedur yang berlaku
  - Melakukan pencatatan dan pelaporan hasil kegiatan
  - Melaporkan hasil kegiatan kepada Penanggung Jawab

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden**

#### **1) Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	19	28.8
Perempuan	47	71.2
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 28,8%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 47 responden atau 71,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

## **2) Usia Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

***Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia***

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	6	9.1
26 - 30 Tahun	25	37.9
31 - 35 Tahun	19	28.8
36 - 40 Tahun	12	18.2
di atas 40 Tahun	4	6.1
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 6 orang atau 9,1%, jumlah responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 37,9%, jumlah responden usia 31-35 tahun sebanyak 19 orang atau 28,8%, jumlah responden usia 36-40 tahun sebanyak 12 orang atau 18,2%, dan responden di atas 40 tahun sebanyak 4 orang atau 6,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat usia 26-30 tahun pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

### 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

***Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan***

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	10	15.2
Diploma	17	25.8
Sarjana (S1)	39	59.1
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 15,2%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 17 orang atau 25,8%, dan jumlah reponden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 39 orang atau

59,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1)

#### 4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

***Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja***

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	13	19.7
6 - 10 Tahun	21	31.8
di atas 10 Tahun	32	48.5
Jumlah	66	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja dibawah 1-5 tahun sebanyak 13 orang atau 19,7%, jumlah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 21 orang atau 31,8%, dan jumlah responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 32 orang atau 48,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja di atas 10 tahun

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data

atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 66 = 330$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 66 = 66$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{330-66}{5} = 52,8 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

***Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor***

Rentang Skor	Kriteria
66 - 119	Sangat Rendah
120 - 173	Rendah
174 - 227	Sedang
228 - 281	Tinggi
282 - 334	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 66 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### **1) Penghargaan (X1)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel penghargaan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan (X1)**

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	2	0	0.0
2	5	10	9.8	0	0	0.0	4	8	7.8	3	6	4.5
3	6	18	11.8	6	18	11.8	4	12	7.8	9	27	13.6
4	11	44	21.6	16	64	31.4	7	28	13.7	14	56	21.2
5	44	220	86.3	44	220	86.3	51	255	100.0	38	190	57.6
$\Sigma$	66	292	100	66	302	100	66	303	100	66	279	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel penghargaan berada pada kategori sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 292, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 302, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 303, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo memberikan penghargaan kepada pegawainya

## 2) Aktualisasi diri (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel aktualisasi diri (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Aktualisasi diri (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	5	0	7.6
2	0	0	0.0	2	4	3.0	5	10	7.6
3	8	24	12.1	8	24	12.1	5	15	7.6
4	13	52	19.7	14	56	21.2	11	44	16.7
5	45	225	68.2	42	210	63.6	40	200	60.6
$\Sigma$	66	301	100	66	294	100	66	269	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	4	0	6.1	0	0	0.0	0	0	0.0

2	2	4	3.0	2	4	3.0	2	4	3.0
3	11	33	16.7	12	36	18.2	8	24	12.1
4	18	72	27.3	18	72	27.3	14	56	21.2
5	31	155	47.0	34	170	51.5	42	210	63.6
$\Sigma$	66	264	100	66	282	100	66	294	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel aktualisasi diri berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 301, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 294, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 269, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 264, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 282, dan persepsi responden terhadap item pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 294. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya aktualisasi diri pegawai pada Kantor Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo

### **3) Prestasi kerja pegawai**



Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel prestasi kerja pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Prestasi kerja pegawai (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1.5	0	0	0.0	6	6	9.1
2	5	10	7.6	4	8	6.1	4	8	6.1
3	10	30	15.2	12	36	18.2	16	48	24.2
4	12	48	18.2	12	48	18.2	11	44	16.7
5	38	190	57.6	38	190	57.6	29	145	43.9
$\Sigma$	66	279	100	66	282	100	66	251	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	2	4	3.0
3	2	6	3.0	4	12	6.1
4	20	80	30.3	9	36	13.6
5	44	220	66.7	51	255	77.3
$\Sigma$	66	306	100	66	307	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel prestasi kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi

dengan skor 279, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 282, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 251, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 306, dan persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 307. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi pada Kantor Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 66 responden.

##### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penghargaan**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable penghargaan (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penghargaan (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.448	0,242	Valid	0.604	> 0,6 = reliable
X1.2	0.639	0,242	Valid		
X1.3	0.657	0,242	Valid		
X1.4	0.808	0,242	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel penghargaan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,604 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penghargaan adalah valid dan reliable.

## **2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Aktualisasi diri**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jaminan hari tua (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Aktualisasi diri (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.485	0,242	Valid	0.698	> 0,6 = reliable
X2.2	0.724	0,242	Valid		
X2.3	0.521	0,242	Valid		
X2.4	0.594	0,242	Valid		
X2.5	0.333	0,242	Valid		
X2.6	0.724	0,242	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel aktualisasi diri (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,698 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel aktualisasi diri adalah valid dan reliable.

### **3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi kerja pegawai**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel prestasi kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi kerja pegawai (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.709	0,242	Valid	0.663	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.719	0,242	Valid		
Y1.3	0.732	0,242	Valid		
Y1.4	0.640	0,242	Valid		
Y1.5	0.518	0,242	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable prestasi kerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,663 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja pegawai adalah valid dan reliable.

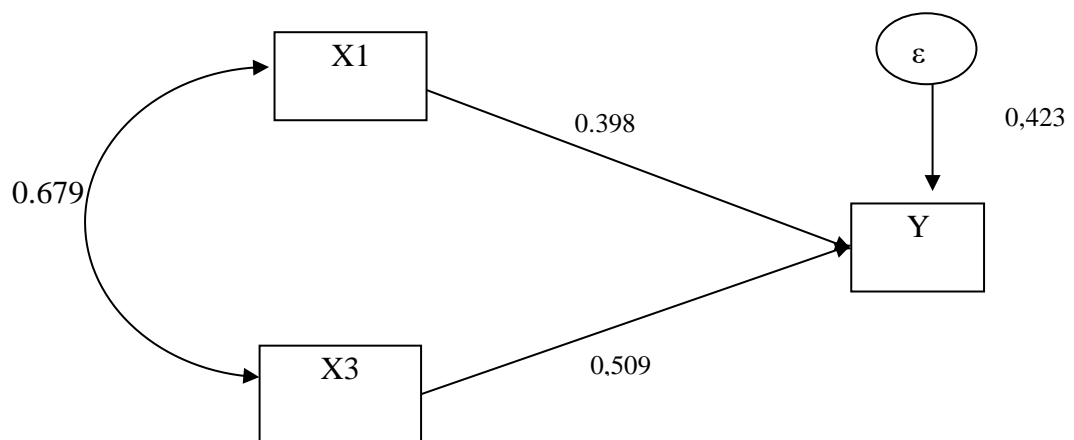
#### **4.2.4 Analisis Data Statistik**

Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka

hubungan kausal antara X1 dan X2,terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.398X_1 + 0.509X_2 + 0.479\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara penghargaan (X1) dengan aktualisasi diri (X2) sebesar 0.679 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*).

Hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh penghargaan (X1) terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,398 atau 39,8%. Artinya, apabila penghargaan naik 1 (satu) satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 39,8%.

Besarnya pengaruh aktualisasi diri (X2) terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai sebesar 0,509 atau 50,9%. Artinya, apabila aktualisasi diri naik 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 50,9%.

Pengaruh simultan penghargaan (X1) dan aktualisasi diri (X2) terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,577 atau 57,7%. Artinya apabila penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama naik 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,423 atau 42,3% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Prestasi kerja pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> <sub>yx1x2</sub> )
		Langsung	Total	
X1→Y	0.398	0.398	39,8%	
X2→Y	0.509	0.509	50,9%	
€→Y	0.423	0.423	42,3%	
X1 dan X2				0.577 ( 57,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2024

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Penghargaan (X1) dan aktualisasi diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 24.258 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.140 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24.258 > 3.140$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar

0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan (X1) dan aktualisasi diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

**2) Penghargaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh penghargaan (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.398 atau 39,8% dengan nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,003 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, diterima.

**3) Aktualisasi diri (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh penghargaan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.509 atau 50,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa aktualisasi diri (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, diterima.



#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

**1) Penghargaan (X1) dan aktualisasi diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo. artinya apabila penghargaan dan aktualisasi diri meningkat maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo. Penghargaan, dalam bentuk pengakuan atau imbalan atas kinerja pegawai, berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Ketika pegawai merasa dihargai melalui penghargaan yang diberikan, mereka cenderung merasa lebih dihormati dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penghargaan ini bisa berupa bonus, pujian, atau bahkan penghargaan formal yang diakui oleh pimpinan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diembannya.

Aktualisasi diri, di sisi lain, berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mencapai potensi penuh mereka dan menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk mengaktualisasikan diri, mereka akan lebih puas dan terlibat secara emosional dengan tugas yang dihadapi. Aktualisasi

diri ini memberikan rasa pencapaian yang lebih mendalam daripada sekadar penghargaan materi, karena pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi mereka. Dengan demikian, pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan bekerja dengan lebih penuh dedikasi.

Pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Tilango dapat dilihat sebagai hubungan yang saling memperkuat. Penghargaan dapat memperkuat rasa percaya diri pegawai dan memberi mereka dorongan untuk mengembangkan potensi diri lebih lanjut. Sebaliknya, ketika pegawai merasa dapat mengaktualisasikan diri dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, yang berpotensi membawa mereka kepada penghargaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kedua faktor ini dengan memberikan penghargaan yang adil dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri mereka dalam pekerjaan, sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Moenir (Puspa Wulansari, 2020), bahwasahnya penghargaan terhadap seseorang sama dengan pemberian insentif, karena memiliki makna dan sifat yang sama. Keduanya tidak berbeda sifat, tidak terbatas waktu, dan makna yang dimiliki ialah sama. Akan tetapi waktu dikaji lebih mendalam terlihat perbedaannya, utamanya pada maksud pemberian, dimana penghargaan ditujukan pada menghargai prestasi atau jasa seseorang dan berharap agar individu tersebut

mampu berprestasi Kembali lebih baik dari sebelumnya. Jadi insentif ditujukan untuk masa depan sedangkan penghargaan ditujukan untuk masa lalu. Disisi lain Kadarisman (2019: 1) penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pendapat Mathis dan Jackson (2020: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh Perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab, Mikander (2019: 16).

Robbins & Couter (Herizal, Muhammad Nur, 2020), mengakan bahwa sahnya kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu agar bisa menjadi apa yang diharapkan, sesuai dengan potensi yang dimiliki. Contohnya, seorang olahragawan harus berolahraga, seorang dosen harus mengajar, dan lain-lain. Aktualisasi diri merupakan penjabaran jati diri seseorang berasal dari kreativitas, minat, kemandirian, mampu memikul tanggung jawab, serta Hasrat untuk maju

Hasil peenlitian ini juga sejalan dengan hasil peneltian Herizal, Muhammad Nur (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai

**2) Penghargaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Besarnya pengaruh penghargaan (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, dimana bila penghargaan meningkat maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

*Hasil penelitian ini sebagaimana fakta dilapangan bahwa Penghargaan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Secara spesifik, indikator gaji dan upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan standar yang berlaku, mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan terkait gaji dan upah yang adil menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.*

Selain itu, insentif dan tunjangan juga memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Insentif yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu dapat meningkatkan rasa kompetisi sehat di antara pegawai dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Tunjangan yang diberikan dalam bentuk tambahan fasilitas atau dukungan lainnya, seperti tunjangan kesehatan atau transportasi, juga dapat membantu mengurangi beban hidup pegawai, sehingga mereka dapat lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka. Tunjangan ini memberikan rasa

penghargaan yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja mereka.

Promosi juga memiliki peran penting dalam pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja. Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan memberi pegawai rasa pencapaian dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika pegawai merasa bahwa ada peluang untuk berkembang dalam karier mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berusaha memenuhi standar yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa promosi bukan hanya sebagai penghargaan atas hasil kerja, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong pegawai untuk lebih berprestasi. Secara keseluruhan, penghargaan yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif, tunjangan, dan promosi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan di Puskesmas Tilango.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2020: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh Perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab, Mikander (2019: 16).

Reward menurut Handoko dalam (Prasetyo,2019) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar pegawai menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja di instansi.

Menurut Moenir (Puspa Wulansari, 2020), bahwasahnya penghargaan terhadap seseorang sama dengan pemberian insentif, karena memiliki makna dan sifat yang sama. Keduanya tidak berbeda sifat, tidak terbatas waktu, dan makna yang dimiliki ialah sama. Akan tetapi waktu dikaji lebih mendalam terlihat pebedaannya, utamanya pada maksud pemberian, dimana penghargaan ditujukan pada menghargai prestasi atau jasa seseorang dan berharap agar individu tersebut mampu berprestasi Kembali lebih baik dari sebelumnya. Jadi insentif ditujukan untuk masa depan sedangkan penghargaan ditujukan untuk masa lalu. Disisi lain Kadarisman (2019: 1) penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

**3) Aktualisasi diri (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.**

Besarnya pengaruh aktualisasi diri (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo, dimana bila aktualisasi diri meningkat maka prestasi kerja pegawai akan ikut

meningkat. Ini berarti bahwa aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sebagaimana fakta dilapangan bahwa kebutuhan pertumbuhan, berhubungan dengan keinginan individu untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri. Pegawai yang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan belajar cenderung lebih antusias dalam menghadapi tantangan baru di tempat kerja. Mereka lebih mungkin mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja yang lebih luas. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memungkinkan untuk berkembang, mereka akan lebih terlibat dan berkomitmen, yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Organisasi yang mendukung kebutuhan pertumbuhan pegawai dengan menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri akan melihat peningkatan kinerja pegawai.

Kebutuhan pencapaian potensi seseorang, berfokus pada keinginan individu untuk mencapai kemampuan terbaik mereka dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi penuh mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi. Kebutuhan ini tercapai ketika pegawai diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi maksimal melalui pekerjaan mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk

mencapai hasil yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan prestasi kerja.

Kebutuhan pemenuhan diri, merujuk pada kebutuhan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan. Pegawai yang dapat melihat hubungan antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup pribadi atau kontribusi terhadap masyarakat akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka. Pemenuhan diri ini sering kali terkait dengan rasa kepuasan intrinsik yang dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Ketika pegawai merasa pekerjaan mereka memberikan makna atau dampak positif, mereka cenderung bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk merasakan pemenuhan diri adalah kunci untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, indikator-indikator aktualisasi diri ini menunjukkan bahwa ketika pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hal pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan diri, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Organisasi yang mampu mendukung pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut akan melihat peningkatan prestasi kerja yang signifikan, yang berkontribusi pada kinerja dan produktivitas Puskesmas Tilango secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Couter (Herizal, Muhammad Nur, 2020), mengakan bahwa sahnya kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu agar



bisa menjadi apa yang diharapkan, sesuai dengan potensi yang dimiliki. Contohnya, seorang olahragawan harus berolahraga, seorang dosen harus mengajar, dan lain-lain. Aktualisasi diri merupakan penjabaran jati diri seseorang berasal dari kreativitas, minat, kemandirian, mampu memikul tanggung jawab, serta Hasrat untuk maju, Perfilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Pendapat yang dikemukakan oleh Omifolaji (Azizah Dianingtyas, 2020), usaha individu dalam proses mengaktualisasikan kemampuan, potensi diri, juga bakat yang dimiliki. Selanjutnya, sebuah proses menjadi diri sendiri, serta mengembangkan potensi psikologis yang unik, serta sifat-sifat dan bakat yang dimiliki disebut sebagai aktualisasi diri, Patioran (Azizah Dianingtyas, 2019).

Terdapat dua motif dalam kebutuhan aktualisasi diri, yaitu prestasi dan kompetensi. Pada motif kompetensi akan terlihat saat dewasa Ketika tumbuh keinginan untuk menguasai keahlian serta pekerjaan. Pada motif prestasi orang cenderung bersifat pertengahan, cenderung menyukai resiko rendah karena di dorong oleh keyakinan bahwa kemampuan serta usaha mereka besar kemungkinan akan mempengaruhi pada hasil, Hersey & Blanchard (Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, 2019). Di dalam sebuah instansi pegawai yang memiliki aktualisasi diri akan bisa mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya dan berupaya mengerjakan sesuatu lebih dari porsi yang ada. Pegawai yang memiliki aktualisasi yang tinggi akan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kreatif, saling mendukung, serta memiliki pikiran positif.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan (XI), Aktualisasi Diri (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.
2. Penghargaan (XI) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.
3. Aktualisasi Diri (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Puskesmas agar kiranya memperbaiki sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan. Penghargaan dalam bentuk gaji, upah, insentif, tunjangan, dan promosi harus didasarkan pada evaluasi kinerja yang objektif, sehingga pegawai merasa dihargai sesuai dengan kontribusi mereka. Selain itu, pemberian insentif yang beragam, tidak hanya dalam bentuk uang tetapi juga fasilitas atau pengakuan lainnya, dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Sementara itu, sistem promosi yang jelas dan terbuka akan memberikan pegawai rasa

harapan dan keinginan untuk meningkatkan kinerja mereka demi meraih kesempatan karir yang lebih tinggi.

2. Disarankan kepada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango *agar tetap mempertahankan aktualisasi diri pegawai, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan cara* menyediakan pelatihan atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan mereka dapat membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan diri pegawai, di mana mereka merasa pekerjaan mereka memberi makna dan kontribusi positif, juga sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara keseluruhan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang prestasi kerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Analisis Data Penelitian Kuantitatif. (2020). *Esa Unggul*, 1(3), 430–448.

<https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>

Dewanti Azlin, M. (2020). PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN

PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMP

NEGERI 6 TANJUNGPINANG. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS*

*TANJUNGPINANG*, 3(1), 62–71.

[https://www.bing.com/search?pglt=41&q=pengaruh+penghargaan+dan+aktualisasi+diri+pdf&cvid=ded1d2b672734c41b6d45a254e06a54f&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQABhAMgYIAhAAGEAyBggDEAAYQDIGCAQQABhAMgYIBRAAGEAyBggGEAAYQNIBCTE2NTA4ajBqMagCALACAA&FORM=ANNTA1&PC](https://www.bing.com/search?pglt=41&q=pengaruh+penghargaan+dan+aktualisasi+diri+pdf&cvid=ded1d2b672734c41b6d45a254e06a54f&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQABhAMgYIAhAAGEAyBggDEAAYQDIGCAQQABhAMgYIBRAAGEAyBggGEAAYQNIBCTE2NTA4ajBqMagCALACAA&FORM=ANNTA1&PC)

permenkes 9 tahun 2014. (2014).

Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi

Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan*

*Bisnis*, 2(2), 204. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA: Indonesian of Interdisciplinary*

*Journal*, 2(2), 323–332.

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. *Jurnal Kindai*, Vol.13(No.3), pp 1-10.

Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). (Studi pada karyawan PT . Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 109–116.

(Dewanti Azlin, 2020) (“Analisis Data Penelitian Kuantitatif,” 2020) (Yonanda et al., 2016)

## **Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“(Pengaruh Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo)”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

Identitas Responden

##### a. Jenis Kelamin

Pria	:	<input type="checkbox"/>
Wanita	:	<input type="checkbox"/>

b. Usia :

c. Pendidikan Terakhir :

d. Masa Kerja :

#### 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

#### **Keterangan**

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

## **DAFTAR PERNYATAAN/PERNYATAAN KUISIONER**

### **A. Variabel Pengaruh Penghargaan ( $X_1$ )**

#### **Gaji :**

1. Para pegawai memperoleh gaji, sesuai dengan golongan yang dimiliki:
  - a. Selalu disesuaikan dengan golongan yang dimiliki
  - b. Sering disesuaikan dengan golongan yang dimiliki
  - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan golongan yang dimiliki
  - d. Jarang disesuaikan dengan golongan yang dimiliki
  - e. Tidak pernah disesuaikan dengan golongan yang dimiliki
1. Para Pegawai memperoleh gaji, sesuai dengan masa kerja yang dimiliki:
  - a. Selalu disesuaikan dengan masa kerja yang dimiliki
  - b. Sering disesuaikan dengan masa kerja yang dimiliki
  - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan masa kerja yang dimiliki
  - d. Jarang disesuaikan dengan masa kerja yang dimiliki
  - e. Tidak pernah disesuaikan dengan masa kerja yang dimiliki

#### **Promosi**

1. Para pegawai memperoleh promosi kenaikan jabatan, sesuai dengan prestasi kerja:
  - a. Selalu disesuaikan dengan prestasi kerja
  - b. Sering disesuaikan dengan prestasi kerja
  - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan prestasi kerja
  - d. Jarang disesuaikan dengan prestasi kerja
  - e. Tidak pernah disesuaikan dengan prestasi kerja

#### **Apresiasi dan pengakuan:**

1. Para pegawai mendapatkan apresiasi dari instansi karena prestasi kerja:
  - a. Selalu mendapatkan apresiasi dari instansi
  - b. Sering mendapatkan apresiasi dari instansi
  - c. Kadang-kadang mendapatkan apresiasi dari instansi
  - d. Jarang mendapatkan apresiasi dari instansi
  - e. Tidak pernah mendapatkan apresiasi dari instansi



## **B. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2)**

### **Kebutuhan/pertumbuhan (*growth need*):**

1. Para pegawai yang memiliki pemahaman yang baik, memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri :
  - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
  - b. Sering memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
  - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
  - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
  - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
2. Para pegawai yang memiliki pemahaman yang baik, dihargai oleh pihak lain:
  - a. Selalu dihargai oleh pihak lain
  - b. Sering dihargai oleh pihak lain
  - c. Kadang-kadang dihargai oleh pihak lain
  - d. Jarang dihargai oleh pihak lain
  - e. Tidak pernah dihargai oleh pihak lain

### **Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*) :**

1. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri :
  - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
  - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
  - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
  - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri

- e. Tidak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
- 2. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri :
  - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
  - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
  - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
  - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
  - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri

**Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) :**

- 1. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri :
  - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri
  - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri
  - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri
  - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri
  - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam diri
- 2. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri :

- a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri
- b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri
- c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri
- d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri
- e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)**

1. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai:
  - a. Selalu mengutamakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
  - b. Sering mengutamakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
  - c. Kadang-kadang mengutamakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
  - d. Jarang mengutamakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
  - e. Tidak pernah mengutamakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja
2. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai:
  - a. Selalu mengutamakan kecepatan dalam bekerja
  - b. Sering mengutamakan kecepatan dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kecepatan dalam bekerja
  - d. Jarang mengutamakan kecepatan dalam bekerja
  - e. Tidak pernah mengutamakan kecepatan dalam bekerja
3. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai :
  - a. Selalu mengikuti instruksi pimpinan, mematuhi peraturan kantor, dan ketaatan waktu kehadiran

- b. Sering mengikuti instruksi pimpinan, mematuhi peraturan kantor, dan ketaatan waktu kehadiran
  - c. Kadang-kadang mengikuti instruksi pimpinan, mematuhi peraturan kantor, dan ketaatan waktu kehadiran
  - d. Jarang mengikuti instruksi pimpinan, mematuhi peraturan kantor, dan ketaatan waktu kehadiran
  - e. Tidak pernah mengikuti instruksi pimpinan, mematuhi peraturan kantor, dan ketaatan waktu kehadiran
4. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai:
- a. Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan
  - b. Sering berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan
  - c. Kadang-kadang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan
  - d. Jarang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan
  - e. Tidak pernah berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan
5. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai:
- a. Selalu memiliki kemampuan bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan pegawai lain dalam batas kewenangannya
  - b. Sering memiliki kemampuan bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan pegawai lain dalam batas kewenangannya
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan pegawai lain dalam batas kewenangannya
  - d. Jarang memiliki kemampuan bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan pegawai lain dalam batas kewenangannya
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan pegawai lain dalam batas kewenangannya.

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Penghargaan (X1)

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	4	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20

19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	3	5	18
26	5	4	2	5	16
27	5	4	5	4	18
28	5	4	5	4	18
29	5	4	5	5	19
30	4	4	4	5	17
31	3	4	4	5	16
32	3	5	5	5	18
33	2	5	3	5	15
34	5	5	2	2	14
35	5	5	5	3	18
36	5	5	4	4	18
37	5	3	5	4	17
38	4	4	5	5	18
39	4	4	5	3	16

40	2	4	5	4	15
41	3	5	5	5	18
42	3	5	5	4	17
43	2	5	5	5	17
44	5	5	5	4	19
45	5	4	5	4	18
46	4	5	4	3	16
47	4	5	4	3	16
48	4	3	3	1	11
49	5	4	2	3	14
50	5	3	5	2	15
51	5	5	5	5	20
52	5	3	5	4	17
53	4	4	5	5	18
54	4	4	5	3	16
55	2	4	5	4	15
56	3	5	5	5	18
57	3	5	5	4	17
58	2	5	5	5	17
59	5	5	5	4	19
60	5	4	5	4	18

61	4	5	4	3	16
62	4	5	4	3	16
63	4	3	3	1	11
64	5	4	2	3	14
65	5	3	5	2	15
66	5	5	5	5	20

#### **Data Interval Variabel Penghargaan (X1)**

Successive Interval				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	2.886	16.499
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795



4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	5.046	2.128	4.182	15.929
4.573	3.542	1.695	4.182	13.991
4.573	3.542	3.995	2.886	14.995
4.573	3.542	3.995	2.886	14.995
4.573	3.542	3.995	4.182	16.291
3.138	3.542	2.594	4.182	13.456
2.627	3.542	2.594	4.182	12.946
2.627	5.046	3.995	4.182	15.850
2.000	5.046	2.128	4.182	13.356

4.573	5.046	1.695	1.607	12.920
4.573	5.046	3.995	2.193	15.807
4.573	5.046	2.594	2.886	15.099
4.573	2.695	3.995	2.886	14.148
3.138	3.542	3.995	4.182	14.856
3.138	3.542	3.995	2.193	12.868
2.000	3.542	3.995	2.886	12.423
2.627	5.046	3.995	4.182	15.850
2.627	5.046	3.995	2.886	14.554
2.000	5.046	3.995	4.182	15.222
4.573	5.046	3.995	2.886	16.499
4.573	3.542	3.995	2.886	14.995
3.138	5.046	2.594	2.193	12.971
3.138	5.046	2.594	2.193	12.971
3.138	2.695	2.128	1.000	8.961
4.573	3.542	1.695	2.193	12.003
4.573	2.695	3.995	1.607	12.869
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795
4.573	2.695	3.995	2.886	14.148
3.138	3.542	3.995	4.182	14.856
3.138	3.542	3.995	2.193	12.868
2.000	3.542	3.995	2.886	12.423

2.627	5.046	3.995	4.182	15.850
2.627	5.046	3.995	2.886	14.554
2.000	5.046	3.995	4.182	15.222
4.573	5.046	3.995	2.886	16.499
4.573	3.542	3.995	2.886	14.995
3.138	5.046	2.594	2.193	12.971
3.138	5.046	2.594	2.193	12.971
3.138	2.695	2.128	1.000	8.961
4.573	3.542	1.695	2.193	12.003
4.573	2.695	3.995	1.607	12.869
4.573	5.046	3.995	4.182	17.795

**Data Ordinal Variabel Aktualisasi Diri (X2)**

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	3	5	28
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30

20	5	5	5	5	3	5	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	4	4	3	20
25	5	3	5	5	5	3	26
26	5	4	4	5	5	4	27
27	5	4	4	4	5	4	26
28	3	5	5	3	4	5	25
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	3	4	3	5	24
31	5	5	5	3	3	5	26
32	5	5	2	5	4	5	26
33	4	4	1	3	5	4	21
34	5	3	3	3	5	3	22
35	4	3	5	3	4	3	22
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	3	3	5	26
38	5	5	1	4	5	5	25
39	3	2	4	4	5	2	20
40	3	4	5	5	5	4	26

41	3	5	4	5	5	5	27
42	5	5	4	4	3	5	26
43	4	3	5	4	4	3	23
44	4	4	2	4	5	4	23
45	4	4	1	5	4	4	22
46	4	5	2	3	5	5	24
47	5	5	3	2	2	5	22
48	5	3	5	3	3	3	22
49	5	4	5	1	5	4	24
50	5	4	5	1	4	4	23
51	5	5	5	5	3	5	28
52	5	5	5	3	3	5	26
53	5	5	1	4	5	5	25
54	3	2	4	4	5	2	20
55	3	4	5	5	5	4	26
56	3	5	4	5	5	5	27
57	5	5	4	4	3	5	26
58	4	3	5	4	4	3	23
59	4	4	2	4	5	4	23
60	4	4	1	5	4	4	22
61	4	5	2	3	5	5	24

62	5	5	3	2	2	5	22
63	5	3	5	3	3	3	22
64	5	4	5	1	5	4	24
65	5	4	5	1	4	4	23
66	5	5	5	5	3	5	28

### Data Interval Variabel Aktualisasi Diri (X2)

Succesive Interval						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
3.870	4.004	2.592	3.014	4.325	4.004	21.808
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028

5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
3.000	3.252	1.975	3.014	4.325	3.252	18.818
5.283	3.252	3.846	4.182	5.487	3.252	25.302
5.283	4.004	2.592	4.182	5.487	4.004	25.550
5.283	4.004	2.592	3.014	5.487	4.004	24.383
3.000	5.199	3.846	2.184	4.325	5.199	23.752
3.870	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	25.366
3.870	5.199	1.975	3.014	3.368	5.199	22.625
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.579	4.182	4.325	5.199	25.766



3.870	4.004	1.000	2.184	5.487	4.004	20.548
5.283	3.252	1.975	2.184	5.487	3.252	21.433
3.870	3.252	3.846	2.184	4.325	3.252	20.729
5.283	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	26.778
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.000	3.014	5.487	5.199	25.182
3.000	2.000	2.592	3.014	5.487	2.000	18.093
3.000	4.004	3.846	4.182	5.487	4.004	24.522
3.000	5.199	2.592	4.182	5.487	5.199	25.658
5.283	5.199	2.592	3.014	3.368	5.199	24.655
3.870	3.252	3.846	3.014	4.325	3.252	21.559
3.870	4.004	1.579	3.014	5.487	4.004	21.958
3.870	4.004	1.000	4.182	4.325	4.004	21.383
3.870	5.199	1.579	2.184	5.487	5.199	23.518
5.283	5.199	1.975	1.468	2.000	5.199	21.124
5.283	3.252	3.846	2.184	3.368	3.252	21.185
5.283	4.004	3.846	1.000	5.487	4.004	23.623
5.283	4.004	3.846	1.000	4.325	4.004	22.461
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.000	3.014	5.487	5.199	25.182

3.000	2.000	2.592	3.014	5.487	2.000	18.093
3.000	4.004	3.846	4.182	5.487	4.004	24.522
3.000	5.199	2.592	4.182	5.487	5.199	25.658
5.283	5.199	2.592	3.014	3.368	5.199	24.655
3.870	3.252	3.846	3.014	4.325	3.252	21.559
3.870	4.004	1.579	3.014	5.487	4.004	21.958
3.870	4.004	1.000	4.182	4.325	4.004	21.383
3.870	5.199	1.579	2.184	5.487	5.199	23.518
5.283	5.199	1.975	1.468	2.000	5.199	21.124
5.283	3.252	3.846	2.184	3.368	3.252	21.185
5.283	4.004	3.846	1.000	5.487	4.004	23.623
5.283	4.004	3.846	1.000	4.325	4.004	22.461
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076

**Data Ordinal Variabel Prestasi Kerja(Y)**

No. Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25

20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21

41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	4	4	4	5	4	21
53	3	4	3	5	5	20
54	2	4	1	5	5	17
55	5	5	3	3	5	21
56	3	5	1	4	5	18
57	4	3	3	4	3	17
58	2	3	2	4	4	15
59	3	5	2	4	5	19
60	3	3	3	4	5	18
61	4	4	3	5	5	21

62	5	5	1	5	5	21
63	5	5	3	5	5	23
64	5	3	3	5	5	21
65	5	2	4	4	2	17
66	4	5	5	5	5	24

### Data Interval Variabel Prestasi Kerja(Y)

Succesive Interval					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	3.518	21.932
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374

4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	2.789	2.023	4.194	2.890	16.044
4.148	3.427	2.023	5.780	3.518	18.896
4.148	4.726	2.565	5.780	4.960	22.179
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.973
2.828	2.789	2.565	4.194	4.960	17.335
2.828	2.789	3.760	4.194	4.960	18.530
2.205	3.427	3.760	5.780	3.518	18.690
1.695	4.726	3.760	4.194	3.518	17.893

1.000	3.427	2.565	4.194	3.518	14.703
2.205	2.789	2.565	4.194	4.960	16.712
2.828	2.000	2.565	4.194	4.960	16.546
4.148	2.000	2.565	5.780	2.890	17.383
2.828	3.427	2.565	5.780	3.518	18.117
2.205	3.427	2.023	5.780	4.960	18.395
1.695	3.427	1.000	5.780	4.960	16.862
4.148	4.726	2.023	3.000	4.960	18.857
2.205	4.726	1.000	4.194	4.960	17.085
2.828	2.789	2.023	4.194	2.890	14.724
1.695	2.789	1.525	4.194	3.518	13.720
2.205	4.726	1.525	4.194	4.960	17.610
2.205	2.789	2.023	4.194	4.960	16.171
2.828	3.427	2.023	5.780	4.960	19.018
4.148	4.726	1.000	5.780	4.960	20.614
4.148	4.726	2.023	5.780	4.960	21.638
4.148	2.789	2.023	5.780	4.960	19.700
4.148	2.000	2.565	4.194	2.000	14.906
2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054
2.828	3.427	2.565	5.780	3.518	18.117
2.205	3.427	2.023	5.780	4.960	18.395



1.695	3.427	1.000	5.780	4.960	16.862
4.148	4.726	2.023	3.000	4.960	18.857
2.205	4.726	1.000	4.194	4.960	17.085
2.828	2.789	2.023	4.194	2.890	14.724
1.695	2.789	1.525	4.194	3.518	13.720
2.205	4.726	1.525	4.194	4.960	17.610
2.205	2.789	2.023	4.194	4.960	16.171
2.828	3.427	2.023	5.780	4.960	19.018
4.148	4.726	1.000	5.780	4.960	20.614
4.148	4.726	2.023	5.780	4.960	21.638
4.148	2.789	2.023	5.780	4.960	19.700
4.148	2.000	2.565	4.194	2.000	14.906
2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Penghargaan (X1)

##### Frequency Table

###### X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.6	7.6	7.6
3.00	6	9.1	9.1	16.7
4.00	11	16.7	16.7	33.3
5.00	44	66.7	66.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

###### X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	9.1	9.1	9.1
4.00	16	24.2	24.2	33.3
5.00	44	66.7	66.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.1	6.1	6.1
	3.00	4	6.1	6.1	12.1
	4.00	7	10.6	10.6	22.7
	5.00	51	77.3	77.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	3	4.5	4.5	7.6
	3.00	9	13.6	13.6	21.2
	4.00	14	21.2	21.2	42.4
	5.00	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Variabel Aktualisasi Diri (X2)**

**X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	12.1	12.1	12.1
4.00	13	19.7	19.7	31.8
5.00	45	68.2	68.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.0	3.0	3.0
3.00	8	12.1	12.1	15.2
4.00	14	21.2	21.2	36.4
5.00	42	63.6	63.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.6	7.6	7.6
	2.00	5	7.6	7.6	15.2
	3.00	5	7.6	7.6	22.7
	4.00	11	16.7	16.7	39.4
	5.00	40	60.6	60.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.1	6.1	6.1
	2.00	2	3.0	3.0	9.1
	3.00	11	16.7	16.7	25.8
	4.00	18	27.3	27.3	53.0
	5.00	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	12	18.2	18.2	21.2
	4.00	18	27.3	27.3	48.5
	5.00	34	51.5	51.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**X2\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	8	12.1	12.1	15.2
	4.00	14	21.2	21.2	36.4
	5.00	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Variabel Prestasi Kerja(Y)**

**Y1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	5	7.6	7.6	9.1
3.00	10	15.2	15.2	24.2
4.00	12	18.2	18.2	42.4
5.00	38	57.6	57.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**Y1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.1	6.1	6.1
3.00	12	18.2	18.2	24.2
4.00	12	18.2	18.2	42.4
5.00	38	57.6	57.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**Y1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	9.1	9.1	9.1
2.00	4	6.1	6.1	15.2
3.00	16	24.2	24.2	39.4
4.00	11	16.7	16.7	56.1
5.00	29	43.9	43.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**Y1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	3.0	3.0	3.0
4.00	20	30.3	30.3	33.3
5.00	44	66.7	66.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	



Y1\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.0	3.0	3.0
3.00	4	6.1	6.1	9.1
4.00	9	13.6	13.6	22.7
5.00	51	77.3	77.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penghargaan (X1)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.022	.028	.028	.448**
	Sig. (2-tailed)		.862	.826	.826	.000
	N	66	66	66	66	66
X1_2	Pearson Correlation	.022	1	.205	.558**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.862		.098	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1_3	Pearson Correlation	.028	.205	1	.440**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.826	.098		.000	.000
	N	66	66	66	66	66

X1_4	Pearson Correlation	.028	.558**	.440**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.826	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Total_X 1	Pearson Correlation	.448**	.639**	.657**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
```

```
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Aktualisasi Diri (X2)

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
TOTAL_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations								
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.428**	.260*	-.062	-.203	.428**	.485**
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.623	.102	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2_2	Pearson Correlation	.428**	1	.064	.262*	-.111	1.000**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.609	.033	.375	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2_3	Pearson Correlation	.260*	.064	1	.077	-.065	.064	.521**
	Sig. (2-tailed)	.035	.609		.541	.605	.609	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2_4	Pearson Correlation	-.062	.262*	.077	1	.230	.262*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.623	.033	.541		.063	.033	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2_5	Pearson Correlation	-.203	-.111	-.065	.230	1	-.111	.333

	Sig. (2-tailed)	.102	.375	.605	.063		.375	.020
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2_6	Pearson Correlation	.428**	1.000**	.064	.262*	-.111	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.609	.033	.375		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Total_X 2	Pearson Correlation	.485**	.724**	.521**	.594**	.333	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.020	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
```

```
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja(Y)

### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5 TOTAL\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.282*	.483**	.384**	.064	.709**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.001	.612	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_2	Pearson Correlation	.282*	1	.248*	.395**	.612**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.022		.045	.001	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_3	Pearson Correlation	.483**	.248*	1	.350**	.055	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045		.004	.659	.000
	N	66	66	66	66	66	66



Y1_4	Pearson Correlation	.384**	.395**	.350**	1	.294*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004		.017	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_5	Pearson Correlation	.064	.612**	.055	.294*	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.612	.000	.659	.017		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Total_Y	Pearson Correlation	.709**	.719**	.732**	.640**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
```

```
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

## Lampiran 5. Uji Korelasi

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
```

```
CORRELATIONS
```

```
/VARIABLES=X1 X2
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.679**	.544**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.679**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Y	Pearson Correlation	.544**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.517	2.43024

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.545	2	143.272	24.258	.000 <sup>b</sup>
	Residual	372.083	63	5.906		
	Total	658.628	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.869	2.459		1.167	.248
	X1	.272	.177	.398	2.537	.003
	X2	.512	.130	.509	3.945	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 38/PIP/B.04/LP-UIG/2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Puskesmas Tilango

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN : 0929117202  
Pangkat Akademik : Lektor Kepala  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Juliyanti Puyo  
NIM : E2120059  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo  
Lokasi Penelitian : Puskesmas Tilango Kabupaten Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 15/11/2023

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO  
DINAS KESEHATAN  
**UPTD PUSKESMAS TILANGO**

Jln. Raja Wadipalapa, Desa Tilote, Kec Tilango, Kab. Gorontalo, 96181  
Email : [ptm.tilango22@gmail.com](mailto:ptm.tilango22@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**  
**NO : 800/ PKM –TLNG /1539/XI/2024**

Menindak lanjuti surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor surat 38/PIP/B.04/LP-UIG/2023 pada tanggal 22 November 2024 perihal permohonan izin penelitian, maka Kepala Puskesmas Tilango Kec. Tilango, Kab.Gorontalo dengan ini memberikan keterangan kepada :

Nama : Juliyanti Puyo  
NIM : E2120059

Bahwa benar melakukan penelitian pada tanggal 22 November 2024 s/d selesai di Puskesmas Tilango, Kec.Tilango, Kab.gorontalo. Dengan judul "Pengaruh Penghargaan dan Aktulisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo".

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Tilango, 22 November 2024  
KEPALA PUSKESMAS TILANGO  
  
**FATMAH MUS ABDUL, SKM**  
**PEMBINA / IV A**  
**NIP.19710705199403 2 014**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 100/SRP/FE-UNISAN/XII/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Juliyanti Puyo  
NIM : E2120059  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 30%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

  
Mengetahui  
Dekan,  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901




Gorontalo, 04 Desember 2024  
Tim Verifikasi,

  
**Nurhasmi, S.KM**

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

# Fekon07 Unisan

## JULIYANTI PUYO \_ E.21.20.059\_PENGARUH PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA ...

-  Manajemen\_01\_2024
-  Fak. Ekonomi
-  LL Dikti IX Turnitin Consortium

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3100352905

102 Pages

**Submission Date**

Dec 3, 2024, 2:09 PM GMT+7

15,705 Words

**Download Date**

Dec 3, 2024, 2:15 PM GMT+7

103,488 Characters

**File Name**

Juliyanti\_Puyo\_SkripsiFix\_11\_2.docx

**File Size**

565.3 KB




# 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

## Top Sources

- 27%  Internet sources
- 5%  Publications
- 14%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



## Top Sources

27% Internet sources  
5% Publications  
14% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.iaisambas.ac.id	3%
2	Internet	e-jurnal.nobel.ac.id	2%
3	Internet	jdi.h.bulungan.go.id	2%
4	Student papers	Jefferson County School District No. R-1	2%
5	Internet	pdfcoffee.com	2%
6	Internet	media.neliti.com	2%
7	Internet	sipn.menpan.go.id	2%
8	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	1%
9	Internet	digilib.unila.ac.id	1%
10	Internet	ejurnal.umri.ac.id	1%
11	Internet	siat.ung.ac.id	1%