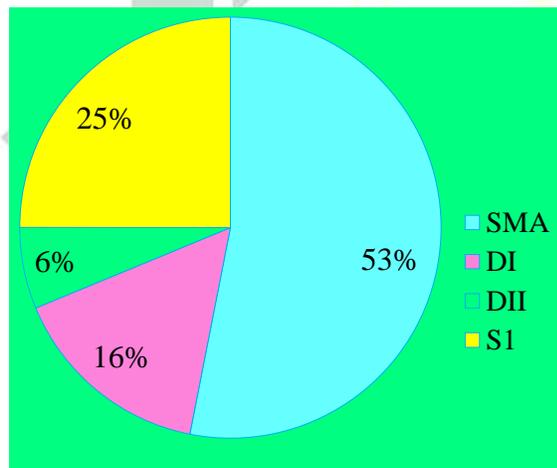


Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	17	53.12%
2.	DI	5	15.7%
3.	DII	2	6.25%
4.	S1	8	25%
Total			100

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 6. Grafik pendidikan terakhir responden

Pada Tabel 9 dan gambar 6, dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir dari 32 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase responden yang berpendidikan S1 sebesar 25%, berpendidikan DI sebesar 15.7%, berpendidikan DII sebesar 6.25%, berpendidikan sebesar 53.12%,. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan akhir SMA dan S1.

penelitian, persentase usia pernikahan 1-5 tahun sebesar 46.8%, usia pernikahan 6-10 tahun sebesar 18.7%, usia pernikahan 11-15 tahun sebesar 18.7% dan usia pernikahan 16-20 tahun sebesar 15.6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia pernikahan 1-5 tahun.

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 16 for Windows.

Tabel 11
Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
Kebutuhan aktualisasi diri	0,743	16

Pada tabel 11 di atas diketahui nilai *Alpha Cronbach* pada variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,743. Karena semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 maka semakin rendah pula reliabilitasnya.

Sedangkan pada variabel prestasi kerja tidak menggunakan uji reliabilitas data, sebab dalam penelitian ini skala prestasi kerja menggunakan

penilaian langsung dari *supervisor* (atasan langsung) sehingga skala yang digunakan seharusnya skala yang sesuai standar perusahaan. Namun karena perusahaan tidak memberikan penilaian prestasi kerjanya karena bersifat rahasia, maka peneliti membuat skala penilaian sendiri sesuai dengan teori dan atas persetujuan dari perusahaan terkait. Sehingga dalam penelitian ini skala penilaian sudah di anggap valid tanpa harus melakukan uji coba validitas maupun reliabilitas dengan bukti surat pernyataan persetujuan dari perusahaan tempat diadakannya penelitian ini.

Kecermatan pengukuran akan lebih nampak apabila tidak hanya dilihat dari besarnya koefisien reliabilitas, tetapi juga mempertimbangkan eror standar dalam pengukuran (*Standard error of meassurement*) (Azwar, 2013). Semakin besar eror standar dalam pengukuran berarti hasil pengukuran semakin tidak dapat dipercaya.

Tabel 12
Nilai Standart Error

Standart Error	
Kebutuhan aktualisasi diri	0,631

Hasil menunjukkan bahwa standar eror dalam pengukuran kebutuhan aktualisasi diri adalah 0,631.

C. Hasil

Penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel bebas dan variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak.

Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linieritas (Noor, 2011).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kaidah apabila signifikansi $>0,05$ maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Shapiro-Wilk
Kebutuhan aktualisasi diri	0,167
Prestasi kerja	0,192

Pada uji Shapiro-Wilk, dapat diperoleh harga signifikansi sebagai berikut:

- a. Untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan signifikansi $0,167 > 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.
- b. Untuk variabel prestasi kerja dengan signifikansi $0,192 > 0,05$ maka bisa dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. (1-tailed)	Korelasi
Kebutuhan aktualisasi diri	0,002	0,498
Prestasi Kerja	0,002	0,498

Berdasarkan data tersebut, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika harga signifikansi $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- b. Jika harga signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,498, dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ karena signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima. Artinya ada hubungan yang linier antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,498, maka arah hubungannya adalah positif.

Setelah dilakukan uji terhadap suatu distribusi data, dan terbukti data yang diuji berdistribusi normal, maka metode yang digunakan parametrik. Pada penelitian ini menggunakan uji parametrik yaitu product momen.

Adapun hasil analisis uji hipotesis menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

Variabel	Sig. (2-tailed)	Korelasi
Kebutuhan aktualisasi diri	0,002	0,518
Prestasi Kerja	0,002	0,518

Berdasarkan data tersebut, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika harga signifikansi $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- b. Jika harga signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima

Pada tabel 15 menunjukkan harga signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Berarti terdapat hubungan yang positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Apabila nilai koefisien korelasi bertanda positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010). Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,518 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dimunculkan diterima, terdapat hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja. Artinya semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja tersebut. Sebaliknya juga apabila kebutuhan aktualisasi diri rendah, maka prestasi kerja juga rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja, baik dengan adanya tambahan variabel lainnya maupun tidak. Adhani (2013), yang menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka

semakin tinggi pula prestasi yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Yonanda (2016), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan. Artinya kebutuhan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amanda. B (2014) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka semakin tinggi prestasi kerja pada wanita karier, sebaliknya semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri maka semakin rendah prestasi kerja pada wanita karier. Penelitian ini membuktikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berhubungan dengan prestasi kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Salah satu faktor dari motivasi adalah yaitu kebutuhan aktualisasi diri dari teori Maslow.

Wijoyo (2010) mengatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada di dalam diri seseorang sebagai wujud yang nyata, yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri untuk berprestasi dengan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Prestasi kerja sendiri adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

sesuai dengan besarnya motivasi yang dimiliki (Sutrisno 2011). Hal ini membuktikan bahwa antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja saling memiliki keterkaitan.

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya telah ditunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Beberapa penelitian sebelumnya selain menghubungkan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja, juga mengkombinasikan dengan berbagai macam faktor pendukung lainnya seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, beban kerja, jabatan dan lain sebagainya.

Gunarsa (2001) menyatakan di suatu bagian dari perusahaan tertentu, terlihat bahwa yang bekerja di tempat tersebut semuanya wanita. Menurut pemimpin alasan perusahaan tersebut memilih karyawan wanita, karena mereka lebih cocok dengan pekerjaan tertentu.

Ihromi (1990) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja dari seorang wanita saat ini, selain ikut memenuhi kebutuhan ekonomi tapi juga untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan serta sarana aktualisasi diri. Wanita pada saat ini menyanggah berbagai peran dan tanggung jawab baik di dalam rumah maupun di lingkungan pekerjaan. Sebagai ibu rumah tangga, ia dituntut untuk memberikan yang terbaik untuk keluarga sedangkan sebagai tenaga kerja harus mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaannya.

Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Gunarsa (2001), bahwa wanita untuk kepuasan dirinya bisa menunjukkan kemampuannya dengan bekerja. Wanita yang memiliki ambisi tinggi, sesudah menikah bisa juga ingin tetap mengejar karir. Pada kenyataannya ada wanita yang bekerja untuk meringankan beban suami atau untuk mengamalkan kemampuannya setelah mempelajari sesuatu yang memberikan kepuasan bagi dirinya untuk mencapai tujuan dalam hidupnya.

Wanita sebagai wanita karier yang berkeluarga, menjadi istri dan ibu, perlu memiliki beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti manajemen waktu, manajemen stress, dan pengendalian emosi, agar dapat mengatasi konflik dan meningkatkan kinerjanya dalam tuntutan yang ada di dalam perusahaan Gunarsa (2001). Jadi seorang wanita ibu rumah tangga yang bekerja akan mampu mengaktualisasi dirinya dengan baik dan memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan jika mampu memajemen emosi dan waktunya dengan baik.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009), bahwa faktor yang dapat membentuk prestasi kerja adalah kemampuan dan motivasi kerja, salah satu dari faktor motivasi kerja adalah kebutuhan aktualisasi diri. Diketahui bahwa tingginya kebutuhan aktualisasi diri maka juga akan diikuti prestasi kerja karyawan yang tinggi juga. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Hubungan antara kedua variabel adalah searah atau

