

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah

Mansur Tanjung

STIE Al-Washliyah Sibolga

tanjungmansur@yahoo.co.id

Happy Setiawati Ndraha

STIE Al-Washliyah Sibolga

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja karyawan pada PT. Anugerah Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 33 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa, ada pengaruh antara aktualisasi diri dengan etos kerja, hal tersebut dapat dilihat dari adanya bentuk bentuk penerimaan yang diterima pegawai, hal tersebut dapat digunakan pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} ($7,815 > 2,039$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan dapat "Diterima".

Kata Kunci *Aktualisasi Diri dan Etos Kerja*

I. PENDAHULUAN

Manusia/karyawan merupakan makhluk sosial yang memerlukan pemenuhan kebutuhan pribadi. Kebutuhan-kebutuhan yang membawanya menjadi manusia yang beraktualisasi diri. Ketika manusia ingin mengaktualisasikan dirinya, kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi dahulu atau paling tetap diperhatikan. Jadi, kalau ia lapar, ia harus berusaha mencari makan, kalau ia merasa tidak aman, ia harus mencari perlindungan, kalau ia merasa terkucil dan kesepian, ia harus mencari teman.

Namun demikian, bukan berarti manusia yang dikatakan mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai manusia sempurna. Banyak kelemahan yang dapat ditemui. Mereka sering didera perasaan cemas dan bersalah, merasa cuek dan pelupa, bahkan ada juga yang terlalu baik pada orang lain. Diantara mereka juga ada yang terlalu suntuk, selalu serius, dingin dan sama sekali tidak memiliki rasa humor. Ketika seseorang berusaha mengaktualisasikan dirinya tetapi tidak mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka orang tersebut akan mengalami depresi, penderitaan, kekecewaan, kecurigaan dan sinisme. Oleh karena itu, banyak ditemukan manusia yang berusaha selalu bertindak membuat pilihan dalam hidupnya menurut caranya yang terbaik, namun tidak sedikit dari mereka yang gagal. Kesulitan demikian merupakan tantangan dalam mengaktualisasikan dirinya.

Kemudian, etos kerja karyawan terhadap organisasi belakangan ini sering dibicarakan sebagai isu yang diyakini sebagai sesuatu yang harus dimenangkan oleh organisasi. Etos kerja karyawan mempengaruhi berbagai perilaku penting di dalam organisasi, agar organisasi berfungsi secara efektif dan efisien. Organisasi tidak mampu melakukan perubahan secara cepat dan menampilkan kinerja yang tinggi jika tidak berhasil meningkatkan etos kerja karyawannya. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika etos kerja karyawannya rendah. Penelitian tentang pengaruh etos kerja dalam organisasi telah banyak dilakukan. Penelitian dalam studi

psikologi dan perilaku organisasional menunjukkan bahwa etos kerja karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi. Dalam meningkatkan etos kerja karyawan, peran aktif pimpinan sangat dibutuhkan. Kekonsistenan kebijakan dan perlakuan terhadap karyawan (bawahan) sangat mempengaruhi meningkatnya etos kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, salah satu tindakan yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memperhatikan dan memenuhi aktualisasi diri karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, melihat pentingnya seorang manusia/karyawan mengaktualisasikan dirinya dan berhasil tidaknya dalam mengaktualisasikannya tidak terlepas dari seberapa besar keinginan dan bantuan dari sekelilingnya. Berkaitan dengan keberhasilan pengaktualisasian diri seorang karyawan, peran manajemen organisasi dalam memenuhi aktualisasi diri karyawannya perlu diperhatikan agar karyawan tersebut dapat puas dan bekerja dengan tenang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan hasil penelitian dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

II. LANDASAN TEORI

A. Aktualisasi Diri

1. Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Goleman (2010:41) menjabarkan aktualisasi diri adalah “Suatu proses dinamis dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan bakat secara maksimal”. Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Maslow dalam Poduska (2008: 126) mendefinisikan aktualisasi diri adalah keinginan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri kita masing-masing, bahwa motivasi atau dorongan terhadap aktualisasi diri itu adalah bawaan, bahwa setiap kita masing-masing mempunyai suatu keinginan yang inheren, yang kita bawa bersama lahir, yaitu berada demi keberadaan itu, berbuat demi perbuatan itu, merasa demi perasaan itu, yaitu aktualisasi diri dan pribadi yang beraktualisasi diri adalah pribadi yang sudah memenuhi tingkat-tingkat keinginan itu.

Menurut Goldstein dalam Suryabrata (2006:326) aktualisasi diri adalah “Motif pokok yang mendorong tingkah laku individu, seperti : apabila seseorang lapar, dia akan mengaktualisasikan dirinya dengan makan, apabila dia ingin pintar, dia mengaktualisasi dengan belajar dan sebagainya”. Jadi, aktualisasi diri adalah kecenderungan kreatif manusia.

2. Komponen aktualisasi diri

SP. Siagian (2006: 150) menjelaskan kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima komponen kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)
- b. Kebutuhan rasa aman (Safety Needs)
- c. Kebutuhan sosial (Social Needs)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain.
 - 2) Pengakuan jati diri
 - 3) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Aktualisasi diri (Self Actualization)

3. Indikator Aktualisasi Diri

Maslow dalam Cokrominoto (2010:112) menyatakan bahwa indikator yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, sebagai berikut :

a. Kesadaran sosial.

Individu yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial dimana ia memiliki rasa untuk bermasyarakat dan saling menolong.

b. Hubungan interpersonal.

Individu yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh perasaan cinta, kasih sayang dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.

c. Demokratis.

Individu yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasikan dengan perilaku yang tidak membedakan orang lain berdasarkan golongan, etnis, agama, suku, ras, status dan lain-lain.

d. Humoris.

Rasa humor orang yang mengaktualisasikan diri berbeda dengan humor yang menghina kebanyakan orang. Ia tidak akan tertawa terhadap humor yang menghina, merendahkan, bahkan menjelekkan orang lain.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Jusuf Suit Afmasdi (2010 :145) etos kerja adalah “Suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya”. Sedangkan, etos kerja menurut MF, BuckeChaplin (2004 : 39) adalah “Watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu”. Kemudian Toto Tasmara (2006: 242) mengatakan bahwa etos kerja merupakan “Suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil optimal”.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Menurut Jansen Sinamo (2005:148) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu :

- a. Hubungan yang terjalin dengan baik antara karyawan.
- b. Situasi dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri
- c. Keselamatan dan keamanan kerja bagi karyawan
- d. Keadilan sosial lingkungan kerja
- e. Kepemimpinan

Kemudian menurut Adbullah (2010:29) etos kerja dapat dilihat dari 2 (dua) faktor yaitu :

- a. Dimanakah kedudukan kerja dalam hirarki nilai. Dalam hal ini apakah kerja dianggap sebagai suatu yang dilakukan secara terpaksa sebagai pilihan utama atau bahkan sebagai panggilan suci sebagai ibadah,
- b. Apakah di dalam hirarki nilai itu ada perbedaan dasar memilih dari berbagai jenis pekerjaan yang tersedia. Apakah ada derajat penilaian bahwa pekerjaan yang satu lebih penting dari pekerjaan yang lainnya.

3. Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015:77) adapun indikator etos kerja, sebagai berikut:

- Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai modal kerja.
- Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.
- Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

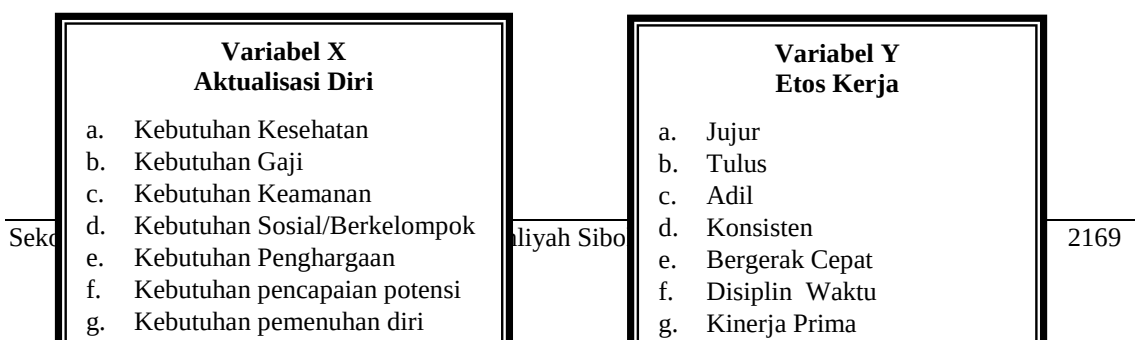
Kemudian, menurut William Petty (2013:112) seorang memiliki etos kerja yang baik dapat dilihat dari ciri atau indikator, sebagai berikut :

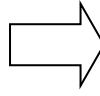
- Jujur, dalam melaksanakan pekerjaan, menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat sehingga terhindar dari perilaku negatif.
- Tulus, bekerja dengan hati yang tulus, tidak menghitung hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan dalam melaksanakan tugas.
- Adil, dalam menjalankan tugas, tidak memihak dan memilih-milih pekerjaan.
- Konsisten, dalam menyelesaikan tugas, selalu bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan.
- Bergerak cepat, menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang relatif singkat dengan tetap menjaga kualitas kerja.
- Disiplin waktu, tidak pernah memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja dalam sehari karena rasa cinta terhadap pekerjaan.
- Kinerja prima, tidak mudah menyerah dan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi kerja.
- Integritas tinggi, mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen dan prinsip-prinsip yang diyakini benar.
- Efektif, mengelola waktu dan menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan.
- Kerjasama, menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain serta berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

C. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dilihat antara aktualisasi diri dengan etos kerja memiliki hubungan positif, dimana dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri karyawan berupa kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial/berkelompok dan kebutuhan penghargaan maka watak atau karakter karyawan akan terbentuk menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas kerjanya.

Untuk lebih jelasnya adanya pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja dapat dilihat pada gambar paradigma berikut ini :





Gambar. 1. Paradigma pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja

Sumber : Poduska (2008:165) dan William Petty (2013:112)

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Penelitian mengambil lokasi pada PT. Agung Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Kabupaten Tapanuli Tengah yang berada di Jalan Gatot Subroto Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil sampel sebanyak 33orang.

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara :

1. Pengamatan (Observasi)
2. Wawancara
3. Kuesioner

Tabel. 2
Lay Out Kuesioner

No	Aspek yang Ditanyakan	Indikator	Jumlah Item	Ket.
1.	Aktualisasi diri (Variabel X)	a. Kebutuhan Kesehatan	15 Item	Skala Likert
		b. Kebutuhan Gaji		
		c. Kebutuhan Keamanan		
		d. Kebutuhan Sosial		
		e. Kebutuhan Penghargaan		
		f. Kebutuhan pencapaian potensi		
		g. Kebutuhan pemenuhan diri		
		h. Kebutuhan dorongan		
		i. Kemandirian		
		j. Apresiasi		
2.	Etos kerja (Variabel Y)	a. Jujur	15 Item	Skala Likert
		b. Tulus		
		c. Adil		
		d. Konsisten		
		e. Bergerak Cepat		
		f. Disiplin Waktu		
		g. Kinerja Prima		

-
- h. Integritas tinggi
 - i. Efektif
 - j. Kerjasama
-

Sumber : Poduska (2008 : 165) dan William Petty (2013:112)

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan permasalahan penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang aktualisasi diri dan etos kerja yang menjadi faktor penelitian.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.
 - c.

3. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

3. Uji Normalitas

4. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, digunakan syarat regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus : $Y = a + bX$

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Intersep/konstanta

b = Koefisien regresi

6. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$ dengan terlebih dahulu mencari nilai r.

Untuk memperoleh nilai r dalam penelitian ini menggunakan metode kerja aplikasi *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows*.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2010 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

R : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{Tabel}

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua arah dan dk = n – 2

kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak
- Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X (aktualisasi diri) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel.4.7
ItemTotal Statistik validitas variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,763	0,300	Valid
VAR00002	0,648	0,300	Valid
VAR00003	0,722	0,300	Valid
VAR00004	0,642	0,300	Valid
VAR00005	0,829	0,300	Valid
VAR00006	0,661	0,300	Valid
VAR00007	0,822	0,300	Valid
VAR00008	0,712	0,300	Valid

VAR00009	0,775	0,300	Valid
VAR00010	0,867	0,300	Valid
VAR00011	0,661	0,300	Valid
VAR00012	0,822	0,300	Valid
VAR00013	0,712	0,300	Valid
VAR00014	0,775	0,300	Valid
VAR00015	0,867	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (aktualisasi diri) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300, dimana nilai terendah sebesar dan nilai tertinggi sebesar yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (etos kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

Tabel.4.8
ItemTotal Statistikvaliditas variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0,783	0,300	Valid
VAR00002	0,778	0,300	Valid
VAR00003	0,772	0,300	Valid
VAR00004	0,820	0,300	Valid
VAR00005	0,780	0,300	Valid
VAR00006	0,800	0,300	Valid
VAR00007	0,700	0,300	Valid
VAR00008	0,811	0,300	Valid
VAR00009	0,785	0,300	Valid
VAR00010	0,808	0,300	Valid
VAR00011	0,800	0,300	Valid
VAR00012	0,700	0,300	Valid
VAR00013	0,811	0,300	Valid
VAR00014	0,785	0,300	Valid
VAR00015	0,808	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (Etos kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data variabel X dengan menggunakan aplikasi SPSS,dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4.9

Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Aktualisasi diri	0,768	15	Reliabel
2.	Etos kerja	0,771	15	Reliabel

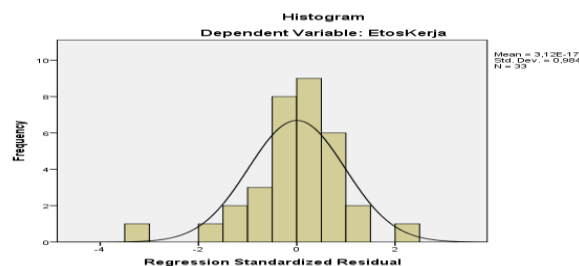
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*, untuk variabel X (aktualisasi diri) sebesar 0,768 dan untuk variabel Y (Etos kerja), sebesar 0,771, ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X (aktualisasi diri) dan variabel Y (etos kerja) dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik histogram dan Grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada Grafik P-P Plot dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data dekat dengan garis diagonal.

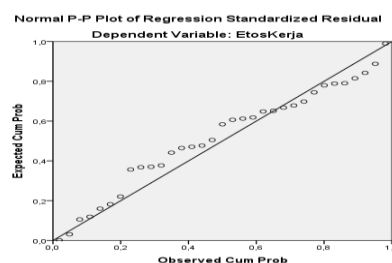
a) Analisa Grafik



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar Grafik Histogram di atas, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalaahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga variabel aktualisasi diri dan etos kerja dapat disimpulkan normal.



Gambar. 4.3. Grafik P-P Plot

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Pada output SPSS *normal probability plot of regression*, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Analisis Statistik

Kemudian, untuk menguji normalitas dapat dilakukan uji statistic *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14.10
One sample Kolmogorov Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Aktualisasi Diri	Etos Kerja
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,3699	70,6301
	Std. Deviation	17,06646	17,22926
Most Extreme Differences	Absolute	,158	,165
	Positive	,111	,130
	Negative	-,158	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		,158	,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101	,082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Menurut Situmorang & Lufti (2014:121) bahwa, “Apabila pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai signifikan 0,05, dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih kecil dari 1,97 maka data dikatakan normal.” Pada tabel 14 dapat dilihat nilai *Asymp Sig (2-tailed)* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* seluruh variabel lebih kecil dari 1,97, sehingga model regresi yang diperoleh berdistribusi normal.

4. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara aktualisasi diri(variabel X) terhadap etos kerja (variabel Y), maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program *SPSS Windows*, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Output Koefisien Korelasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,203	6,023		1,196	,241
Aktualisasi diri	,872	,112	,814	7,815	,000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,814 artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan hubungan tersebut tergolong korelasi sangat kuat.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel X (Aktualisasi diri) terhadap variabel Y (Etos kerja), dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) melalui program *SPSS Windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.11
Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,663	,652	8,35505

a. Predictors: (Constant), AktualisasiDiri

b. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 66,3 % dan sisanya sebesar 33,7 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel keharmonisan kerja, beban kerja, motivasi, sarana prasarana dan lain-lain.

6. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk melihat garis regresi antara variabel X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + bX$ melalui program *SPSS Windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Output Koefisien Korelasi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,203	6,023		1,196	,241
	Aktualisasi Diri	,872	,112	,814	7,815	,000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Dengan demikian persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y adalah : $Y = 7,203 + 0,872 X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan koefisien regresi sebesar 0,872, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Nilai derajat kebebasan, yaitu : $dk = n - 2$, maka $dk = 33 - 2 = 31$ pada taraf interval kepercayaan 95 % adalah sebesar 2,039

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 di atas, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7,815 > 2,039$. maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesa (H_o) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat “**diterima**”.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji validitas variabel X dan Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1 – Quiz 15), nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variable X dan Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.
2. Uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X dan Y berada diatas 0,60, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliable.
3. Uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel X dan Y dapat disimpulkan normal
4. Dari uji koefisien korelasi, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable X (pemberian Aktualisasi diri) dan variabel Y (etos kerja) yang dibuktikan dengan nilai r sebesar 0,814.
5. Dari persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y diperoleh hasil : $Y = 7,203 + 0,872 X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan koefisien regresi sebesar 0,872, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.
6. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 66,3 % dan sisanya sebesar 33,7 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel keharmonisan kerja, beban kerja, motivasi, sarana prasarana dan lain-lain.
7. Dari uji hipotesa yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,815 > 2,039$), ini berarti bahwa hipotesis yang diterima pada bab I dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada ketua LPPM STIE Al-Washliyah Sibolga yang mendukung penulis untuk melakukan penelitian, juga kepada PT. Anugerah Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta karyawan PT. Anugerah Samudera Sumatera Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah atas kesediaan dalam mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan selesai dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adbullah. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 118-134
- Afmasdi, Jusuf Suit. 2010. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen SDM*, Jakarta : Ghalia Indoneisa.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmadi, Tengku. 2008. *Motivasi Alihan Pelajar*. Jakarta: PTS Litera Utama.
- Azwar, Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Boeree. 2006. *Personality Theories (melacak keperibadian anda bersama psikolog dunia)*. Penerjemah : Ridwan Mizir. Yogyakarta : PrismaSophie.
- Chaplin, MF. Bucke. 2004. *Enzyme Technology*. Cambridge : Cambridge.
- Cokrominoto. 2010. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Darodjat. 2015. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Goleman. 2010. *Emotional Intelligence (kecerdasan emosi untuk mencapai prestasi)*. Terjemahan Indonesia. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Kusriyanto, Bambang. 2008. *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binamar Presindo.
- Petty, William. 2013. *Dasar-dasar manajemen*. Terjemahan Haris Munandar. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Poduska. 2008. *Empat Teori Kepribadian*. Jakarta : Restu Agung.
- Rusyan, Tabrani. 2009, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas*, Bandung : Alpa Beta.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian, SP. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*, Jakarta : Institut Darma Mahardik.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana
- Situmorang dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Press.
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2021, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian*. Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2006. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Suryabrata. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Suwatno. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Tasmara, Toto. 2006, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani.
- Triyanto. 2007. *Kinerja Dalam Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2005 *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.