

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 11

TELAAH PUSTAKA

2.1 PRESTASI KERJA

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau pemerintahan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah dinas pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan dinas pemerintahan. Hasibuan (dalam Yani 2013:49) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2011:150) mengemukakan Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Adapun menurut Indrayani (2013:96) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela, (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

2.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011:152), Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja yang menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang kerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Ada pun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan.
3. Waktu.
4. Material.
5. Pendidikan.
6. Supervisi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Desain organisasi.
8. Pelatihan.
9. keberuntungan

Ada pun menurut Sutrisno (2011:166) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah jenjang karier. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

2.2 AKTUALISASI DIRI

2.2.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Didalam suatu pemerintahan, pegawai yang memiliki aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melaksanakan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Pegawai yang memiliki aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi dan selalu berfikir positif.

Maka seberapa kuat aktualisasi diri yang dimiliki oleh individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan liannya. Kajian tentang aktualisasi diri telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama terkait dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi kerja) seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maslow (dalam Kaswan, 2013:86) aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Adapun menurut Hasibuan (2010:106) aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Sedangkan menurut Perfilyeva (2012:427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki.

Jadi aktualisasi diri adalah suatu kebutuhan untuk mengungkapkan diri yaitu merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Kebutuhan aktualisasi ditandai sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya.

2.2.2 Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Dianingtyas, 2014:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*).

Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4. Kebutuhan dorongan.

Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2.2.3 Karakteristik Aktualisasi Diri

Di sisi lain menurut Maslow (dalam Dianingtyas, 2014:106), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan, Penerimaan akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah, Spontanitas, sederhana, dan alami, Berpusat pada masalah, Kebutuhan akan privasi, Kemandirian Pengalaman puncak, *Gemeinschaftgefühl*, Hubungan interpersonal yang kuat, Struktur karakter demokratis,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diskriminasi antara cara dan tujuan, Memiliki selera humor, Kreatif, Tidak mengikuti enkulturasi (apa yang diharuskan oleh kultur).

2.2.4 Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow (dalam Omifolaji, 2010:17) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

1. Siap untuk berubah.
2. Bertanggung jawab.
3. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
4. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
5. Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

2.2.5 Aspek-Aspek Aktualisasi Diri

Vallet (dalam Hanifah, 2010) berpendapat bahwa aspek-aspek proses perkembangan seseorang untuk mewujudkan aktualisasi dirinya, antara lain :

1. Memahami kebutuhan dasar yang manusiawi, yaitu bagaimana individu memahami kebutuhan-kebutuhannya yang paling mendasar.
2. Mengungkapkan perasaan yang manusiawi, yaitu ungkapan-ungkapan individu tentang apa yang dirasakannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kesadaran dan kontrol diri, bagaimana individu mampu menyadari dan mengontrol setiap tindakannya sehingga sesuai dengan harapan-harapannya.
4. Menjadi sadar akan nilai-nilai manusiawi, kemampuan individu untuk bisa menerima nilai-nilai yang berlaku di sekelilingnya, seperti bekerja sama dengan orang lain.
5. Mengembangkan kedewasaan sosial dan individu, kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukan serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya.

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Aktualisasi Diri

Puri (dalam Soetanto,2016:14) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri adalah :

1. Kreativitas, merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Kreativitas bagi mereka adalah suatu sikap. Individu ini asli, inventif dan inovatif meski tidak harus menghasilkan sesuatu.
2. Berfungsi secara otonom terhadap lingkungan, orang yang mengaktualisasikan diri mampu melepaskan diri dari kebergantungan yang berlebihan terhadap lingkungan sosial dan fisik.
3. Transendensi. Individu lebih tinggi, unggul, agung, melampaui superlatif, arti yang lain tidak tergantung dengan orang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Demokratis. Orang yang mempunyai aktualisasi diri selalu menjalin komunikasi dengan berbagai pihak.
5. Hubungan sosial. Individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya..

2.3 JENJANG KARIER

2.3.1 Pengertian Jenjang Karier

Jenjang sering diartikan dengan tingkatan, sedangkan karier adalah terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengertian jenjang karier kebanyakan diartikan dengan istilah Pengembangan karier. Istilah pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Rivai (2009).

Menurut Sutrisno (2011:166) karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan.

Adapun menurut Jackson (2010:342) pengertian karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:165)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagaimana halnya penghasilan, maka karier jabatan adalah juga merupakan penguatan berbentuk nonfinansial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kondisi prestasi kerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang karier adalah suatu tingkatan pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

2.3.2 Indikator Jenjang Karier

Indikator pengembangan karier menurut Nurcahyo (dalam Utomo, 2014:45) adalah :

1. Perencanaan karier
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan.
 - b. Peluang pengembangan karier di dalam perusahaan.
 - c. Kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek
2. Manajemen karier
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. Menyebarkan informasi karier.
 - c. Publikasi lowongan pekerjaan.
 - d. Pendidikan dan pelatihan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Tujuan Jenjang Karier Jabatan

Sebagaimana halnya penghasilan, maka karier jabatan adalah juga merupakan penguatan berbentuk nonfinansial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kondisi prestasi kerjanya.

Jenjang karier jabatan secara umum disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan dukungan penuh dari karyawan yang berkualitas karna telah berpengalaman melalui penelitian jenjang jabatan-jabatan organisasi atau institusi dari bawah sampai ke atas. Jenjang karier juga bertujuan untuk memberikan fasilitas bagi para karyawannya dalam upaya untuk mengembangkan dirinya secara optimal dilingkup organisasi atau institusi Wungu dan Harsosno (dalam Sutrisno, 2011:165).

Sesungguhnya pengembangan diri manusia itu tiada terbatas dan baru berhenti ketika kita membawanya keliang kubur. Dengan demikian, maka semakin mampu organisasi menyediakan fasilitas jenjang karier yang luas selaras dengan pengembangan usaha organisasi baik organisasi publik maupun privat, akan makin besar pula kemungkinan karyawan dapat mengembangan dirinya. Secara khusus, jenjang karier jabatan bertujuan untuk :

1. Memberikan kepastian arah karier jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karier serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karier promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

2.3.4 Faktor-Faktor Penentu Karier

Karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Tohardi (dalam Sutrisno, 2011:166).

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karier seseorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karier yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sikap Atasan Dan Rekan Sekerja

Bila mengamati fenomena yang ada didalam organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun kariernya berjalan ditempat atau tidak pernah berubah.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi dosen, maka minimal harus berpendidikan sarjana.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Tohardi (dalam Sutrisno, 2011:168).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 KONSEP ISLAM

2.4.1 Pandangan Islam Terhadap Aktualisasi Diri

Manusia diciptakan dalam keadaan sempurna dibandingkan dengan makhluk-makhluk ciptaan Allah yang lain. (Depag, 1989:1076). Manusia dilahirkan dalam keadaan "fitrah" (suci) seperti kertas kosong. Siapapun yang mau membentuk atau menggambar dalam kertas kosong itu, maka dia akan membuat manusia itu seperti yang diinginkannya. Hal tersebut sejalan dengan sabda Rasulullah SAW dari Abu Hurairah yang berbunyi :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ كَانَ يُحَدِّثُ : قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
 مَا مِنْ مَوْءُودٍ أَلَا يُؤَدُّ عَلَى الْفِطْرَةِ فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ
 أَوْ يُنَصِّرَانِهِ أَوْ يُمَجِّسَانِهِ كَمَا تُنْتَجِجُ الْبَهِيمَةُ بِهَيْمَةِ جَمْعَاءَ,
 هَلْ تُحْسِنُونَ فِيهَا مِنْ جَدِّ عَاءَ. (رواه مسلم)

Artinya: "Tiada manusia dilahirkan kecuali dalam keadaan fitrah (suci), maka kedua orang tuanyalah yang memengaruhi anak itu untuk menjadi Yahudi, Nasrani atau Majusi, sebagaimana hewan yang melahirkan anaknya, tentu dalam keadaan utuh, maka apakah kamu merasa adanya cacat pada tubuhnya? HR.Muslim" Hamid, Zainudin (1966:102).

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Manusia itu diciptakan oleh Allah dalam struktur jasmani dan rohani. Dia pada saat diciptakan telah membawa sifat-sifat yang sangat spesifik yang membedakan dirinya dengan orang lain, yang nantinya dia akan tumbuh dan berkembang menjadi identitas bagi dirinya. Sekaligus berguna untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan proses aktualisasi pada dirinya di masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan jasmaninya manusia memerlukan makan, minum dan lainnya agar jasmani tumbuh dan berkembang. Pada bagian rohani, manusia sering mengisinya dengan sifat-sifat yang berguna baik kehidupannya baik saat ini atau kelak.

2.4.2 Pandangan Islam Tentang Jenjang Karier

Istilah karier pasti tidak akan lepas dari yang namanya bekerja atau pekerjaan. Dalam islam sendiri menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membedakan manusia mengikut derajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang bermaksud:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: "Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari pada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa." (surat al-Hujurat: ayat 13).

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

2.4.3 Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja

Kinerja dalam pandangan Islam telaah teks tentang kinerja pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Al-Qur’an tentang kinerja Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأُخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا
الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.”

Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Jurnal/Tahun	Hasil	Skala
1	Akbar Rizky Adhani	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Jurnal : Ilmu Manajmen Vol.1 No.4 Juli 2013)	Adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).	Likert
2	Indra I. Nandy	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado (Jurnal : Emba Vol.3 No.1 Maret 2015)	Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			pada PT.pegadaian Kanwil V Manado.	
3	Dwi Wahyuni	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang (Jurnal : Administrasi Bisnis Vol.8 No.1 Februari 2014)	Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui variabel perencanaan karier (X1), pengarah karier (X2), dan implementasi pengembangan karier (X3) mempunyai pengaruh pada prestasi kerja karyawan(Y).	Likert
4	Cintya Yonanda	Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). (Jurnal : Administrasi Bisnis Vol.30 No.1 Januari 2016)	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office).	Likert
5	Theodora Yatipai	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado (Jurnal : Administrasi Bisnis Vol.1 2015)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

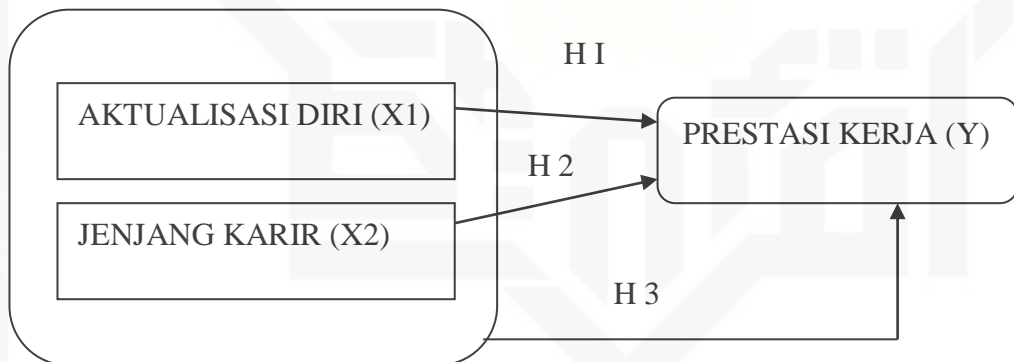
			untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya	
--	--	--	--	--

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan ini adalah teori yang di gunakan berbeda, Objek, Sampel dan Populasi yang di gunakan berbeda dan teknik pengambilan data juga berbeda.

2.6 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Fikir



Keterangan : Aktualisasi Diri dan Jenjang Karier berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Sumber Daya Air Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 KONSEP OPERASIONAL

Konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2. : Konsep Operasional

No	Variabel	Divinisi	Indikator	Skala
1.	Aktualisasi Diri	Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Maslow (dalam Kaswan, 2013:86)	1.kebutuhan pertumbuhan 2.kebutuhan pencapaian 3.kebutuhan pemenuhan diri 4.kebutuhan dorongan Robbins dan Coulter (dalam Dianingtyas, 2010:110)	Likert
2.	Jenjang Karier	Jenjang karier adalah Sebagaimana halnya penghasilan, maka karier jabatan adalah juga merupakan penguatan berbentuk nonfinansial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kondisi prestasi kerjanya. Sutrisno (2011:165)	1. perencanaan karier a). kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan. b). peluang pengembangan karier di dalam perusahaan. c). kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek.	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>2.Manajemen Karier</p> <p>a).Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.</p> <p>b).Menyebarkan informasi karier.</p> <p>c). Publikasi lowongan pekerjaan.</p> <p>Nurchahyo (dalam Utomo, 2014:45)</p>	
3.	Prestasi Kerja	<p>prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan (dalam Yani, 2013:49)</p>	<p>1. Hasil kerja.</p> <p>2. Pengetahuan pekerjaan.</p> <p>3. Inisiatif.</p> <p>4. Kecekatan mental.</p> <p>5. Sikap.</p> <p>6. Disiplin waktu dan absensi.</p> <p>Sutrisno (2011:152)</p>	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 HIPOTESA

2.8.1 Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Suryabrata (dalam Salsabila, 2016:91) aktualisasi diri adalah motif pokok yang mendorong tingkah laku individu (Organisme). Dengan demikian adanya aktualisasi diri maka sangat di harapkan akan menimbulkan suatu semangat kerja yang tinggi di dalam diri pegawai yang akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Yonanda (2016) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja pegawai.

HI : Diduga Aktualisasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Sumber Daya Air Provinsi Riau.

2.8.2 Pengaruh Jenjang Karier Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Lim (dalam Sutrisno, 2011:176) mengemukakan untuk mengembangkan karier harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau rujukan yang ingin dicapai. Jika jenjang karier dalam suatu organisasi terbangun dengan baik, maka kinerja (prestasi kerja) dari karyawanpun juga akan baik. Jika kinerja karyawan itu baik maka seorang karyawan akan mendapatkan jenjang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karier atau penempatan pekerjaan yang baik di perusahaan, dan sebaliknya jika jenjang karier yang dimiliki seorang pegawai itu baik, maka kinerja yang dihasilkanpun juga akan baik dan maksimal.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2014) yang mengemukakan bahwa Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

H2 : Diduga Jenjang Karier secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Sumber Daya Air Provinsi Riau.

2.8.3 Pengaruh Aktualisasi Diri dan Jenjang Karier Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Hariandja, 2011:327) yang menyebutkan bahwa ada lima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan pengaruh jenjang karier terhadap prestasi kerja dikemukakan oleh Lim (dalam Sutrisno, 2011:176), untuk mengembangkan karier harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau rujukan yang ingin dicapai. Jika jenjang karier dalam suatu organisasi terbangun dengan baik, maka kinerja dari karyawanpun juga akan baik. Sehingga kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan aktualisasi diri, Jenjang Karir, serta prestasi Kerja dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pegawainya. Hal ini akan mendorong pada peningkatan Kinerja (prestasi kerja) para pegawainya.

H3 : Diduga Aktualisasi Diri dan Jenjang Karier secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Sumber Daya Air Provinsi Riau.

