



**DAMPAK KEBUTUHAN SOSIAL, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN
AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI BELAJAR ANGGOTA HMJM**

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

NAUFAL RIFQI SYAFRUDDIN

NPM : 21601081296



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJMEN**

2020

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner (angket). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan data hasil dari kuisisioner yang disebarkan kepada anggota HMJM Universitas Islam Malang dan sampel diambil menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 64 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar. Sedangkan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar.

Kata Kunci : Kebutuhan Sosial, Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Prestasi Belajar



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of social needs, appreciation, and self-actualization needs on the learning achievement of members of the Islamic Student Association of Malang Islamic University. In this study the data collection method used a questionnaire method (questionnaire). The type of data used in this study is primary data. The method of analysis used in this research is multiple linear regression. This study uses data from a questionnaire distributed to members of the HMJM Islamic University of Malang and the sample is taken using purposive sampling. The number of samples taken was 64 respondents

The results showed that social needs had no effect on learning achievement. While rewards and self-actualization needs affect learning achievement

Keywords: Social Needs, Appreciation, Self Actualization Needs, Learning Achievement

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Anggota memiliki peran sangat penting di dalam organisasi, sebagai salah satu keunggulan organisasi, guna meningkatkan pengembangan diri. Dalam berorganisasi anggota dapat melatih kecakapan serta kemampuannya dalam kepemimpinan. Melatih diri pada suatu permasalahan, berani mengungkapkan berbagai gagasan yang sesuai dengan gagasannya.

Dalam setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang penting untuk mendorong produktivitas belajar dari anggota itu sendiri. Untuk menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi yang berkesinambungan maka diperlukan manajemen sumber daya yang baik dan terprogram, maka peran sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap suatu organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pembelajaran tersebut. Begitu pentingnya peran anggota dalam pencapaian tujuan organisasi maka seorang pemimpin harus mampu dan pandai dalam mengelola organisasi dengan baik terutama dalam peningkatan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien, untuk itu organisasi harus memberikan perhatian khusus bagi para anggota, hal ini dikarenakan Salah satu factor keberhasilan dalam organisasi adalah peningkatan prestasi belajar anggota.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam menghadapi perkembangan yang ada sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi belajar dari anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Sukses sebuah organisasi tergantung pada prestasi belajar anggota yang dimilikinya. Pencapaian tingkat tujuan anggota dan kemampuan bersaing akan tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di organisasi.

Prestasi belajar Hasibuan (2012: 94). Menyatakan prestasi belajar adalah suatu hasil belajar yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi belajar seseorang anggota tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Proses penilaian prestasi belajar anggota. Menurut definisi prestasi belajar mencerminkan kemampuan menjalankan tugas dalam kelompok untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan usaha secara profesionalisme dalam menjalankan tugas.

kebutuhan sosial (Bangun, 2012). Umumnya manusia setelah mendapatkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan

kelompok kelompok lain hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia lainya. Kebutuhan Sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkunganya.Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terkecil.Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Slameto (2010). Penghargaan adalah suatu penghargaan yang diberikan pengurus kepada anggota sebagai hadiah karena anggota tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pengurus dengan baik. Alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri seseorang.Dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Aktualisasi diri menurut Robbins (2010: 110). Menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen organisasi mahasiswa ditingkat jurusan di suatu perguruan tinggi yang merupakan kegiatan ekstrakurikuler. Keberadaan Himpunan Mahasiswa berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa. Himpunan Mahasiswa merupakan media bagi anggotanya untuk mengembangkan pola pikir, potensi, dan kepribadian yang berkaitan dengan disiplin ilmunya agar siap terjun ke masyarakat. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) berada di tingkat fakultas dan berada di bawah koordinasi BEM Fakultas, sehingga seluruh kegiatannya harus berhubungan ke program Mahasiswa. Adapun kegiatan HMJM umumnya hanya terbatas pada kegiatan di tingkat jurusan, khususnya dalam rangka pengkajian dan pengembangan keilmuan setiap jurusan. Kegiatan HMJM, ruang adaptasi bagi mahasiswa. Aktif dalam kepemimpinan HMJM dapat membuat beradaptasi lebih cepat dengan peran barumu sebagai mahasiswa, mulai dari menghadapi permasalahan sampai menemukan solusinya. Bahkan, ketua HMJM bisa jadi role bagi rekan mahasiswa lain dalam satu jurusan.

Permasalahan aktualisasi diri yang terjadi pada HMJM bahwa anggota kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi seperti memberikan saran dan ide sehingga anggota yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam organisasi. Minimnya penghargaan yang diberikan bagi anggota yang berprestasi ketika menyelesaikan tugasnya dengan baik. Namun sebagian besar anggota merasa bahwa HMJM Universitas Islam Malang dalam memenuhi sosial anggota

masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari instansi dalam mencoba menjaga keakraban antar anggota HMJM Universitas Islam Malang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Dampak Kebutuhan Sosial, Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang?
- b. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang ?
- c. Apakah penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang?
- d. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang.

- b. Untuk menganalisis kebutuhan sosial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang.
- c. Untuk menganalisis penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang.
- d. Untuk menganalisis kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan dan pengetahuan di bidang manajemen, terutama berkaitan dengan kebutuhan sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

b. Manfaat Praktisi

- 1) Bagi organisasi supaya dapat memperhatikan kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan baik supaya dapat membantu meningkatkan dan menarik anggota agar berkembang di organisasi HMJM.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama, khususnya dalam bidang manajemen MSDM.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh pada prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang
- b. Kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena hubungan yang terjalin hanya sebatas hubungan anggota organisasi.
- c. Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena setiap anggota menginginkan penghargaan atas kinerjanya.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena setiap anggota ingin berkembang sesuai dengan bakat yang dimilikinya.

5.2. Keterbatasan penelitian

- a. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu HMJM Universitas Islam Malang sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda.
- b. Penelitian tidak bisa lepas dari teori, oleh karena itu peneliti menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan-

kekurangan dalam penelitian ini, misalnya keterbatasan tenaga, kemampuan berfikir, dan keterbatasan pengetahuan. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

5.3. Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi belajar, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Bagi organisasi HMJM agar proses seleksi anggota lebih diperketat persyaratannya, jadi tidak asal dalam merekrut anggota biar anggota yang direkrut benar – benar mempunyai skill dan mempunyai niat untuk berkembang. Serta dapat membawa organisasi HMJM lebih maju kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmad dan Widodo Supriyono. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cintya Yonanda, Heru Susilo, Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol. 30 No. 1*
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Gina Riska Ridwan Yanti, Nurdiana Mulyatini, dan Erlin Herlina. 2019. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis) Vol. 1 No. 4*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamdani. 2011. *Strategi belajar mengajar*. Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu.2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan,M. S.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Kartika Indah Kurniawati, Muslichah Erna Widiana, Sutopo. 2016. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja, dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. CIPTA MANDIRI NUSANTARA ABADI GRESIK*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Nurviana, S. 2016. *Pengaruh Penghargaan (reward) dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negri di Kabupaten Sukabumi*.

- Omifolaji, V (2010), "Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self Actualization: A Case Studi of There Women in Britain, USA and Australia, Practice Reflexion,5 (1),p, 17-29
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Slameto, (2010) *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sajuyigbe, A. S., Bosedede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 (2): pp 27-32.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yasmeen, R., & Fahad, A. (2013), Impact of Reward on Organizational Performance Performance: Empirical Evidence From Telecom Sector of pakistan

