

## **PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANGUN PURBA**

Sinta Oktavia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia  
E-mail : sintaoktavia@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Bangun Purba. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel sensus sebanyak 34 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri (X1), kebutuhan penghargaan (X2), kebutuhan sosial (X3) dan variabel terikat (Y) prestasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,453 + 0,476 X_1 + 0,411 X_2 + 0,181 X_3$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa 96,1% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial, sedangkan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci** : Aktualisasi Diri, Penghargaan, Sosial Dan Prestasi Kerja

## ***THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION NEEDS, AWARDS, AND SOCIAL NEEDS ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN THE OFFICE OF THE BANGUN PURBA DISTRICT***

### ***Abstract***

*This study aims to see the effect of self-actualization needs, appreciation and social needs on the work performance of the employees of the Bangun Purba sub-district office. The population in this study were employees of the Office of the Subdistrict Head of Bangun Purba. The research sample used the census sample technique as many as 34 people. The independent variables in this study are self-actualization needs (X1), esteem needs (X2), social needs (X3) and the dependent variable (Y) work performance. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis using SPSS program obtained the regression equation  $Y = 2.453 + 0.476 X_1 + 0.411 X_2 + 0.181 X_3$  The results showed that 96.1% of employee performance was influenced by self-actualization needs, esteem needs and social needs, while the remaining 3.9% was influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study, either partially or simultaneously, self-actualization needs, esteem needs and social needs have a significant influence on employee performance.*

*Keywords* : Self-Actualization, Awards, Social And Work Achievements

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh sebab itu sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam sebuah organisasi, terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama untuk memajukan organisasi. Pegawai bagi setiap organisasi sangatlah penting perannya dalam setiap perkembangan organisasi. Untuk itu, diperlukan pegawai yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan pegawai lain. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Tohardi (2015:317) adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut (Robbins & Coulter, 2016:24). Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow aktualisasi diri berada di tingkat kelima. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Perfilyeva, 2016:56). Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik (Patioran, 2016:21).

Selain kebutuhan aktualisasi diri dalam teori hirarki kebutuhan, maka Maslow juga menyatakan kebutuhan penghargaan sebagai langkah nyata organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2016: 514). Adapun penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian piagam ataupun sejumlah uang. Ada juga organisasi yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena loyalitasnya kepada organisasi yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya organisasi dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja pegawai, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Para pegawai memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Menurut Handoko (2015:258) “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatankegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan.

Kebanyakan orang dalam suatu organisasi menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Dalam kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratn hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2015:67). Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Suprihanto (2019:34) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sejalan yang dikatakan Kadarisman (2016:43) prestasi kerja yang besar berarti para pegawai bisa menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Dalam konteks organisasi, tiap orang yang terdapat di dalamnya diharapkan mempunyai prestasi kerja dalam upaya menggapai tujuan organisasi. Aspek motivasi memegang peranan yang amat berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, motivasi jadi pendorong seorang melakukan sesuatu aktivitas guna memperoleh hasil yang terbaik. Oleh sebab itu, pemberian motivasi jadi landasan yang pas dalam memunculkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Demikian pula pada Kantor Kecamatan Bangun Purba, dalam upaya untuk menggapai tujuan ialah pelayanan publik kepada masyarakat maka prestasi kerja para pegawainya sangat diperlukan. Begitu pula yang terjadi dalam instansi pemerintah Kecamatan sebagai salah satu perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota tidak bisa tinggal diam dalam rangka

membangun daerah sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Penyerahan wewenang kepada kabupaten/kota dalam rangka melaksanakan otonomi daerah tidak mungkin tercapai apabila tidak didukung oleh kecamatan sebagai perangkat pemerintahan daerah.

Prestasi kerja kecamatan sebagai organisasi publik diharapkan terus meningkat. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat terlayani dengan optimal. Pelayanan yang optimal hanya akan terjadi apabila sumber daya manusia yang ada di Kecamatan memiliki komitmen yang kuat dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tanpa komitmen yang kuat, sulit diharapkan tercapainya kepuasan masyarakat yang dilayani. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyelenggara pemerintahan baik di daerah maupun yang ada dipusat diharapkan dapat menjadi panutan di tengah-tengah masyarakat, termasuk kepekaannya terhadap kritik dan saran terhadap kinerjanya dalam birokrasi pemerintah. Agar menghasilkan pegawai dan pemimpin yang baik, bertanggungjawab, memiliki kreativitas yang membangun peranan Kantor Kecamatan khususnya Kantor Kecamatan Bangun Purba.

Kecamatan Bangun Purba sebagai salah satu instansi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan juga sudah seharusnya mempunyai kinerja yang optimal. Beberapa tahun belakangan ini instansi pemerintahan di katakan sebagai lembaga yang tidak baik dalam bekerja. Sehingga masyarakat beranggapan bahwa semua yang bekerja di instansi pemerintahan mereka yang tak mampu di jadikan sebagai pengaduan masyarakat. Maka dari itu, anggapan tersebut perlahan di benahi dengan adanya kebijakan-kebijakan yang telah di buat oleh pemerintah guna mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, dan menjadikan pemimpin yang bijaksana, bertanggung jawab di masing-masing sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan nya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Permasalahan aktualisasi diri yang terjadi pada Kantor Kecamatan Bangun Purba bahwa pegawai kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi seperti memberikan saran dan ide sehingga pegawai yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam organisasi. Misalnya dalam hal pengambilan keputusan dalam rapat, tidak semua unsur pegawai dapat memberikan saran, hanya pegawai yang memiliki kedudukan tinggi saja yang dapat memberikan saran bagi organisasi, padahal secara umum yang tau kesulitan dan permasalahan dalam organisasi adalah pegawai bawahan yang notabennya turun langsung melakukan pekerjaan setiap harinya, berbeda dengan pimpinan yang berperan sebagai pengawas. Dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri seorang karyawan memungkinkan seseorang untuk loyal dan setia.

Permasalahan penghargaan berupa minimnya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya ditandai oleh kurangnya pemberian program penghargaan bagi pegawai lama yang berprestasi. Hal ini dikarenakan adanya

peraturan dari Pemerintah tentang pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat, golongan dan gaji bagi aparatur pemerintah. Penghargaan yang diberikan pemerintah kepada aparatur negara berupa kenaikan golongan dan gaji yaitu dengan menilai berdasarkan pada masa kerja pegawai. Berikut ini adalah data jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat periode 2017 sampai dengan 2021, pada Kantor Camat Bangun Purba Yaitu:

**Tabel 1. Data Usulan Kenaikan Pangkat Pegawai**

No	Tahun kenaikan pangkat	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	2017	3	9,68
2.	2018	2	6,5
3.	2019	2	6,5
4.	2020	3	9,68
5.	2021	1	3,23

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Kantor Camat Bangun Purba, 2022

Data pada Tabel 1. merupakan jumlah dan presentase pegawai yang mengalami kenaikan pangkat dalam periode 5 tahun terakhir. Pegawai merasa tidak adil karena bila ada pegawai yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat, hal ini dikarenakan untuk kenaikan pangkat, golongan dan gaji harus mengikuti aturan yang berlaku dari pemerintah. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagian pegawai kurang termotivasi menghasilkan kinerja yang baik, hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan tanpa memikirkan *output* yang dihasilkan.

Penelitian terkait prestasi kerja telah pernah dilakukan sebelumnya. Sasha (2018) dengan judul pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sari (2018) dengan judul Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independen yang digunakan serta lokasi atau objek penelitiannya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba?
2. Bagaimanakah pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba?

3. Bagaimanakah pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba?
4. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba?

Robbins dan Coulter (2016:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Patioran (2016:12) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensipotensi psikologis yang unik. Perfilyeva (2016: 427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Menurut Robbins dan Coulter (2016:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

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*)  
Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)  
Kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yg ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan  
Dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yg dimilikinya.

Arianto (2014:123), menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Kadarisman (2016:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Mathis dan Jackson (2016: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Menurut Mathis dan Jackson (2016:462) indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

1. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

### 3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

### 4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Maslow (2017:139) menyatakan Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Menurut Handoko (2015:258) “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatankegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan.

Maslow (2017:139), menyebutkan beberapa indikator kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu :

#### 1. Penerimaan dalam kelompok

Yaitu suatu keadaan dimana individu itu disukai dan diterima oleh teman lain di dalam lingkungan dan setiap individu diterima oleh individu lain secara penuh dan penerimaan semacam ini akan menimbulkan perasaan aman.

#### 2. Afiliasi

Yaitu dorongan seseorang untuk selalu membangun kontak sosial atau dengan kata lain kebutuhan akan ketergantungan dengan orang lain untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.

#### 3. Adanya interaksi

Yaitu suatu peristiwa saling memengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.

#### 4. Adanya perasaan saling mencintai

Yaitu perasaan saling menyanyangi dan merasa memiliki antar rekan kerja.

Mangkunegara (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yun (2017:745) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukunganlangsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.

Mangkunegara (2016: 94) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.

#### 2. Kuantitas kerja

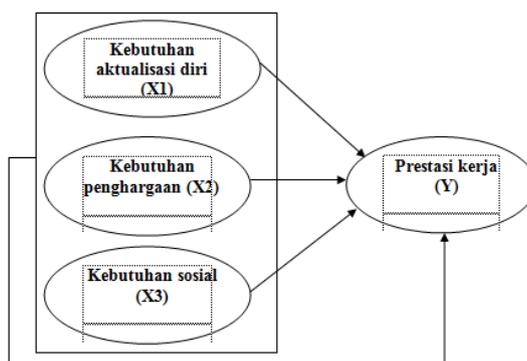
Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

3. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

4. Efisiensi

Yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.



Sumber : Muhammad Nur (2020)

Gambar 1 Kerangka Konseptual

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 34 orang. Sampel penelitian menggunakan tehnik sampling jenuh, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 orang responden. Variabel bebas dalam penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri (X1), kebutuhan penghargaan (X2), kebutuhan sosial (X3) dan variabel terikat (Y) prestasi kerja. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis 0.3388. Sehingga item-item tersebut Seperti dikemukakan diatas, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel} = 0.3388$ ) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dan hasil uji validitas tersebut, ternyata koefisien korelasi semua butir instrumen variabel penelitian lebih besar dari r kritis. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan

valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel/handal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Artinya kuisisioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

**Tabel 2. Hasil Uji Regersi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	2.453	1.434	1.711	.002		
1 Kebutuhan aktualisasi diri	.476	.044	10.793	.000	.123	8.119
Kebutuhan penghargaan	.411	.051	8.099	.000	.163	5.763
Kebutuhan sosial	.181	.063	2.863	.461	.199	9.090

*Sumber : Hasil pengolahan spss versi 18*

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan regresi model pertama sebagai berikut :

$$Y = 2,453 + 0,476X_1 + 0,411X_2 + 0,181X_3$$

#### Interprestasi Model Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan konstanta regresi adalah 2,453 menunjukkan bahwa variabel independen bernilai nol atau ditiadakan, maka nilai prestasi kerja pegawai sebesar 2,453.
2. Kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,476. Hal tersebut berarti

bahwa apabila Kebutuhan penghargaan meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,476 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.

3. Kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,411. Hal tersebut berarti bahwa apabila kebutuhan penghargaan meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,411 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.
4. Kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,181. Hal tersebut berarti bahwa apabila kebutuhan sosial meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,181 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.957	.888

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan spss versi 18

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,961 atau sebesar 96,1% variasi dari variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF

(Constant)	2.453	1.434	1.711	.002		
Kebutuhan aktualisasi diri	.476	.044	10.793	.000	.123	8.119
1 Kebutuhan penghargaan	.411	.051	8.099	.000	.163	5.763
Kebutuhan sosial	.181	.063	2.863	.461	.199	9.090

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	583.055	3	194.352	246.216	.000 <sup>a</sup>
1 Residual	23.681	30	.789		
Total	606.735	33			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

*Sumber : Hasil pengolahan spss versi 18*

**Statistik Deskriptif Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 78,6% dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki pegawai secara langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Ini disebabkan karena rata-rata karyawan yang bekerja memiliki jenjang pendidikan sarjana, sehingga dengan memiliki kebutuhan aktualisasi diri yaitu tingkat pendidikan yang cukup tinggi serta pengalaman dan dedikasi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan “saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi” dengan nilai TCR sebesar 87,6% pada kriteria angat baik. Sedangkan taggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 7 yaitu saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan nilai TCR sebesar 74% pada kriteria cukup baik.

### **Statistik Deskriptif Variabel Kebutuhan Penghargaan**

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kebutuhan penghargaan sebesar 76,83% dengan kriteria baik. Ini berarti bahwa kebutuhan penghargaan yang diberikan kantor Kecamatan Bangun Purba kepada pegawainya sudah direalisasikan dengan baik. Berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 12 yang menyatakan “besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya” dengan nilai TCR sebesar 91%. Sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 9 yaitu besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan baik beban kerja saya dengan nilai TCR sebesar 64,6% pada kriteria cukup baik.

### **Statistik Deskriptif Variabel Kebutuhan Sosial**

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kebutuhan sosial sebesar 72,58% dengan kriteria baik. Artinya kebutuhan sosial yang ada pada pegawai diberikan kantor Kecamatan Bangun Purba telah tercipta dan tumbuh dengan baik. Berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 18 yang menyatakan “saya memiliki rekan kerja yang baik” dengan nilai TCR sebesar 78,8% pada kriteria baik. Sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 20 yaitu saya mampu beradaptasi dalam perubahan yang baru dengan rekan kerja dengan nilai TCR sebesar 67,6% pada kriteria cukup baik.

### **Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel prestasi kerja sebesar 75,58% dengan kriteria baik. Ini berarti bahwa prestasi kerja yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Bangun Purba sudah baik karena pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan serta sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 28 yang menyatakan “saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja” dengan nilai TCR sebesar 87,6%. Sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 31 yaitu dengan pengalaman yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan nilai TCR sebesar 69,4% pada kriteria cukup baik.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel nilai  $t$ -hitung = 10,793 dan nilai  $t$ -tabel = 2,03693 sehingga nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel (10,793 > 2,03693). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sasha (2018), Panus (2017), Adhani (2013), Manik (2017), Muhammad Nur (2020) dan Rosnaida (2021) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Tohardi (2015:317) adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan nilai *significant level*  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$ -hitung = 8,099 dan nilai  $t$ -tabel = 2,03693 sehingga nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel ( $8,099 > 2,03693$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari (2018), Manik (2017), Muhammad Nur (2020) dan Rosnaida (2021) yang menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Para pegawai memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Tohardi, 2015:317).

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga kebutuhan sosial dengan nilai *significant level*  $0,001 < 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$ -hitung = 2,863 dan nilai  $t$ -tabel = 2,03693 sehingga nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel ( $2,863 > 2,03693$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak (hipotesis yang diajukan peneliti ditolak). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Manik (2017), Muhammad Nur (2020) dan Rosnaida (2021) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi (Sutrisni, 2015:67)

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Untuk pengujian hipotesis keempat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan melihat menunjukkan  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Selain itu, dengan membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel dengan taraf kesalahan 5% dan Nilai  $F$  tabel didapat dari nilai *degree of freedom* ( $df_1$ ) =  $k-1$ , *degree of freedom* ( $df_2$ ) =  $n-k$  maka diperoleh  $F$  tabel sebesar 2,71. Nilai  $F$  hitung 246,216 > nilai  $F$  tabel 2,71 yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Bangun Purba yang dapat dilihat dari nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel (10,793 > 2,03693).
2. Kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Bangun Purba yang dapat dilihat dari nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel (8,099 >  $t_{\text{tabel}}$  2,03693).
3. Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Bangun Purba yang dapat dilihat dari nilai  $t$ -hitung > nilai  $t$ -tabel (2,863 > 2,03693).
4. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Bangun Purba.

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskriptif tanggapan responden mengenai variabel kebutuhan aktualisasi diri pada pernyataan yang memperoleh nilai rendah, maka disarankan agar pimpinan kantor Kecamatan Bangun Purba lebih meningkatkan lagi aktualisasi diri yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang di dalamnya.

Organisasi diharapkan memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga pegawai dapat mengaktualisasikan diri dalam organisasi terutama dalam hal pencapaian potensi dalam diri pegawai.

2. Pada variabel kebutuhan sosial yang menunjukkan nilai baik disarankan pada pimpinan kantor Kecamatan Bangun Purba agar tetap menciptakan hubungan baik dan nyaman sehingga pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Disarankan kepada pimpinan kantor Kecamatan Bangun Purba untuk selalu memberikan pengarahan atau informasi kepada pegawai sebelum pegawai melakukan pekerjaan, sehingga jelas sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan tersebut.
4. Bagi penelitian selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi kerja, pengalaman kerja dan faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat bermanfaat juga bagi organisasi lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adhani (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol.6, No.4;123-134.

Arianto. (2014). *Pendidikan Multikultural*. Jakarta :Esis.

Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Arlita (2020). *Analisis Pengaruh Keptuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9, No.1; 95-106.

Azizah, Dianingtyas. 2014. *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri, Yogyakarta.

Gibson et al (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Jakarta :Rhineka Cipta.

Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :Jakarta.
- Hermawati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali. Pers: Jakarta.
- Koonts et al. (2018). *Marketing*. Jakarta : Media Presindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik (2017). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit Dan Divisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan*. Skripsi Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Maslow H, Abraham. (2017). *Motivation and Personality*. Terjemahan. Rajawali, Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Muhammad Nur Herizal. (2020). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli*. Jurnal Real Riset, Vol.2, No.1; 53-63
- Omifolaji (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Panus (2017). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar*. Jurnal Manajemen, Vol.13, No.4;65-78.
- Patoran D.S. (2016). *Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri*. Jakarta: Salemba Empat.
- Perfilyeva (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

- Robbins Stephen P dan Coulter Mary. (2016). *Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Rosnaida, Enggar Rahmawan. (2021). *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjung Balai*. *Jurnal Sains Ekonomi*, Vol.2, No.1; 19-32.
- Sari E. (2018). *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen*. Volume 2;13-22.
- Sasha, Shintyia sela. (2018). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman*, Vol.15, No.2; 68-75.
- Simamora, Hendry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Suharso. (2016). *Kebutuhan Sosial Dan Psikologis*. Jakarta :Esis.
- Sumarnonugroho. (2017). *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: PT. Hanindita.
- Suprihatiningrum (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Suprihanto (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Grasindo.
- Sutrisno (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Nathan CH. (2022). *Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Vol.10, No. 1; 123-138.
- Tohardi, Ahmad. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Trisnawati S. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Waluya. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara.

Winardi (2014). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Yun (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media.