

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi dan informasi juga semakin pesat, hal ini menuntut manusia untuk selalu meningkatkan ilmu pengetahuannya. Setiap kegiatan dan setiap peranan hanya manusialah yang bisa yang menentukannya. Dalam suatu organisasi manusia selaku tenaga kerja ataupun pegawai ialah sumber energi yang penting, sebab mereka memiliki bakat, tenaga serta kreativitas yang sangat diperlukan oleh suatu organisasi buat menggapai tujuannya. Di sisi lain, manusia juga memiliki bermacam berbagai kebutuhan yang mau dipenuhinya.

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 (Patoran, 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 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.

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 tingkatan 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 bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Adapun data formasi kebutuhan pegawai Kantor Camat Bangun Purba Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Formasi Jabatan Pegawai

No	Jabatan
1.	Camat Bangun Purba
2.	Sekretaris Camat
3.	Kasi PMD
4.	Kasubag Umum dan Perlengkapan
5.	Staff Kasubag Perencanaan
6.	Staf Seksi Pemerintah
7.	Staf Seksi PMD
8.	Bendahara
9.	Ka. UPTD
10.	KTU UPTD Capil
11.	Staf Pemerintah
12.	Staf Subag Perencanaan dan Keuangan
Total	

Sumber: Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu, 2022

Tabel 1.1 diatas adalah data yang mana jumlah pegawai yang tertera diatas sudah diketahui oleh masing-masing pegawai. Pada kebenarannya masih ada pegawai yang belum mengetahui tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, resikoanya prestasi kerja pada pegawai tersebut sangat rendah serta motivasi pegawai itu sendiri pada organisasi tersebut sangat rendah.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi	
		2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1.	Terwujudnya Peningkatan Kesadaran Lingkungan	100%	100%	100%	100%	89%	92%	93%	95%
2.	Data Base Kependudukan yang Akurat	100%	100%	100%	100%	100%	99%	98%	99%
3.	Terwujudnya Peningkt. Kapst. Kel.	100%	100%	100%	100%	95%	89%	90%	97%
4.	Terwujudnya Partisipasi Masy. Kel. dalam Pembangunan	100%	100%	100%	100%	85%	92%	89%	93%
5.	Terwujudnya Kesetaraan Gender Perempuan dan Peran Aktif Pemuda	100%	100%	100%	100%	78%	80%	85%	90%
6.	Terwujudnya Peningkatan Keamanan Lingkungan	100%	100%	100%	100%	92%	94%	91%	95%
7.	Terwujudnya sistem pelaporan cap. kinerja dan keu.	100%	100%	100%	100%	93%	95%	94%	96%
8.	Terwujudnya Peningkt. Keberdayaan Masy. Kel.	100%	100%	100%	100%	90%	92%	91%	95%

Sumber :Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata pencapaian realisasi target kerja Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu belum sesuai dengan yang diharapkan. Terlihat dari masih terdapat pekerjaan yang tidak bisa dituntaskan pada waktu yang sudah ditetapkan ataupun sesuai dengan sasaran yang sudah diresmikan serta berdampak bisa memunculkan ketidakpuasan warga yang menerima pelayanan di Kantor Camat Bangun Purba. Disamping itu masih terdapat sebagian pegawai yang tiba terlambat ke kantor. Misalnya pada indikator terwujudnya peningkatan kesadaran lingkungan, besarnya target yang ditetapkan pada tahun 2017 yaitu 100%, sedangkan dalam realisasi pencapaian tahun 2017 hanya sebesar 89%.

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 1.3
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 1.3 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.

Tabel 1.4
Data Gaji Pegawai Kantor Camat Bangun Purba

No	Besaran Gaji (Rp)	Jumlah Pegawai
1.	1.000.000 - 2.500.000	5
2.	2.600.000 – 4.000.000	24
3.	4.100.000 – 5.500.000	2

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Kantor Camat Bangun Purba, 2022

Pada aspek kebutuhan sosial, berdasarkan pengamatan awal terlihat pegawai berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, terlihat pegawai berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi informal yang terbangun diantara sesama pegawai dalam waktu istirahat seperti makan siang bersama dan mampu bekerja sesuai standar operasional, serta tidak terlihat adanya persaingan antar pegawai, yang masing-masing sudah memiliki bidang dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa usaha pimpinan Kantor Camat Bangun Purba Rokan Hulu dalam memenuhi kebutuhan sosial pegawai masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari organisasi dalam mencoba menjaga keakraban antar pegawai seperti tidak adanya organisasi melakukan kegiatan *outbound* yang rutin bagi pegawai dan keluarga untuk membuat hubungan emosional semakin baik, tidak adanya suatu kegiatan kerohanian yang terorganisir, seperti sholat berjamaah di kantor dalam usaha membangun ikatan sosial antar pegawai kantor Camat Bangun Purba.

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.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta berbagai hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANGUN PURBA”**.

1.2 Rumusan Masalah

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?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Kantor Camat Bangun Purba

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada organisasi terutama dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai yang berperan penting dalam penacapai tujuan, visi dan misi organisasi.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, pelajaran dan bahan bacaan bagi para mahasiswa.

1.5 Sistematika Penulis

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba memaparkan sistematika penulisan skripsi penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan serta kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber

data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif

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.

Omifolaji (2015: 17), aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Waluya (2016:23) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Suharso (2016:23),

bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Robbins dan Coulter (2016: 110) yang menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dapat disimpulkan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Seseorang memaknai aktualisasi diri dapat dipengaruhi kemampuan diri, kebutuhan diri, dan nilai dilingkungan sosial yang dimiliki individu terhadap aktualisasi dirinya. Aktualisasi diri juga erat kaitannya dengan hubungan di lingkungan sosial.

Banyak faktor yang mempengaruhi individu dalam memahami aktualisasi diri. Maslow (2017:139) menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

1. Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih
manusia yang melihat hidup secara sederhana bukan untuk menurutkan keinginan, lebih bersikap objektif terhadap hasil-hasil yang diamati, memiliki sifat rendah hati.
2. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban

Memberikan kegembiraan dan kenikmatan pada setiap pekerjaan serta memiliki rasa bertanggung jawab yang besar atas suatu tugas, hal ini menuntut kerja keras dan disiplin

3. Kemerdekaan psikologis

Manusia yang mengaktualisasikan diri memiliki kemerdekaan psikologis.

Manusia mampu mengambil keputusan – keputusan

Menurut Robbins dan Coulter (2016:110) faktor–faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri antara lain:

1. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kebutuhan yang timbul dalam rangka memuaskan kebutuhan dasar makan, udara dan keamanan, serta kecenderungan untuk menolak perubahan dan mempertahankan keadaan sekarang. Pemeliharaan bersifat konservatif, dalam bentuk keinginan untuk mempertahankan konsep diri yang dirasa nyaman.

2. Peningkatan diri (*enhancement*)

Walaupun ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keadaan tetap seperti adanya, orang ingin tetap belajar dan berubah.

3. Penerimaan positif dari diri sendiri (*self regard*)

Penerimaan diri ini merupakan akibat dari pengalaman kepuasan, dimana seseorang akan mampu menerima kelemahan dirinya namun tetap berusaha melakukan yang terbaik. Penerimaan positif dari diri sendiri merupakan bagian dari dimensi harga diri.

2.1.1.2 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Indikator kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow dalam Azizah (2014:29), sebagai berikut:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita.

Seseorang harus mampu memutuskan sesuatu secara benar dan jujur, menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dengan baik. Seseorang harus mampu menerima lingkungan sosialnya beserta semua kekurangannya.

2. Spontanitas.

Seseorang sebaiknya memiliki spontanitas dan respon cepat terhadap segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

3. Kedekatan dengan individu yang lain.

Untuk memenuhi tugas sebagai makhluk sosial, manusia harus membangun relasi yang baik dan berkesinambungan dengan sesamanya.

4. Mendalami hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal pada seseorang yang memiliki aktualisasi diri yang baik ditandai dengan hubungan timbal balik yang sangat mendalam dengan sesamanya.

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.

2.1.2 Pengertian Kebutuhan Penghargaan

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.

Gibson et al (2016:76) mengatakan bahwa kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki kesan positif dan menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam instansi, kebutuhan penghargaan merefleksikan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status yang tinggi dan penghargaan bagi kontribusi pada instansi. Winardi (2014:25) mengatakan bahwa keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan

melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat timbulnya prestasi instansi yang luar biasa. Mikander (2014: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam organisasi yaitu pendapat Mathis dan Jackson (2016: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan menurut Mathis dan Jackson (2016: 424) adalah:

1. Menghargai prestasi kerja Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (performance) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Menjamin keadilan Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja.

3. Mempertahankan karyawan Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Memiliki karyawan yang bermutu Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

2.1.2.2 Macam-Macam Sistem Penghargaan

Mathis dan Jackson (2016: 424) sistem penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

1. Sistem penghargaan intrinsik

Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

2. Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi:

- a. Penghargaan finansial/materil yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.

- b. Penghargaan non finansial/non materiil yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

2.1.2.3 Indikator Kebutuhan Penghargaan

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.

Mikander (2014:16) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

1. Gaji

Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.

2. Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.

3. Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

2.1.3 Pengertian Kebutuhan Sosial

Kata sosial berasal dari kata “*socious*” yang artinya kawan, teman. Manusia lahir dengan kapasitas yang ia miliki kemudian memulai hidup saling berkawan dan saling membina kesetiakawanan. Karena manusia hidup bersama didalam kelompok atau hidup berkelompok dan satu sama lain saling membutuhkan maka manusia sering disebut sebagai makhluk sosial (Sumarnonugroho, 2017:3). Kata sosial adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat (Suharso, 2016:56). Konsep sosiologi manusia sering disebut dengan makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup wajar tanpa

adanya bantuan dari oranglain, sehingga arti sosial sering diartikan sebagai hal yang berkenaan dengan masyarakat (Waluya, 2016: 85-86).

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.

Koonts et al (2018:18) berpendapat bahwa karena manusia adalah mahluk sosial, mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain. Trisnawati S (2014:67) mengemukakan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka. Arianto (2014:123), konsep sosiologi manusia sering disebut dengan makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup wajar tanpa adanya bantuan dari oranglain, sehingga arti sosial sering diartikan sebagai hal yang berkenaan dengan masyarakat

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa 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.

2.1.3.1 Indikator Kebutuhan Sosial

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 menyayangi dan merasa memiliki antar rekan kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2016:110) menyebutkan indikator kebutuhan sosialisasi adalah sebagai berikut:

1. Interaksi dengan rekan kerja

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.

2. Kebebasan melakukan aktivitas sosial

Yaitu keadaan dimana seseorang leluasa melakukan aktivitasnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

3. Kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain

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

2.1.4 Pengertian Prestasi 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 dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.

Suprihati ningrum (2017:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2016:149), prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Robbins dan Coulter (2016:64) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hermawati (2018:112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteri lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Selanjutnya Handoko (2015:135) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai 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 standard pelaksanaan.

2.1.4.1 Jenis-jenis Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2015:135) mengatakan bahwa jenis prestasi kerja adalah:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung.
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian

3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - a. Mungkin terlalu subjektif.
 - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:94) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

3. Memberi kesempatan kerja yang adil
4. Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
6. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
7. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
8. Keputusan promosi dan demosi
9. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilannya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
10. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan.
11. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

2.1.4.3 Indikator Prestasi Kerja

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.

Salah satu Indikator yang dapat dijadikan gambaran mengenai penilaian prestasi kerja seorang karyawan (Unsur-unsur yang dinilai) Menurut Siswanto (2015:24) adalah:

1. Kesetiaan yaitu

Tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

2. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

3. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang erwenang, serta

kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

Nama, Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Sasha (2018)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim).
Sari (2018)	Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Sedangkan secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan, sedangkan kebutuhan rasa aman, sosial, dan penghargaan secara parsial tidak signifikan.

Berlanjut ke hal 32...

...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Panus (2017)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar	pakan variabel yang berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,355. Sedangkan variable penghargaan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,187 begitu pula dengan variable social tidak berpengaruh signifikan dengan nilai beta 0,126.
Adhani (2013)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan	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).
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	Berdasarkan uji t dan uji F kebutuhan aktualisasi diri variabel kebutuhan penghargaan dan variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Muhamad Nur (2020)	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli	variabel Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3), secara parsial dan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Rosnaida (2021)	Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjung Balai	Secara parsial dinyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berlanjut ke hal 33...

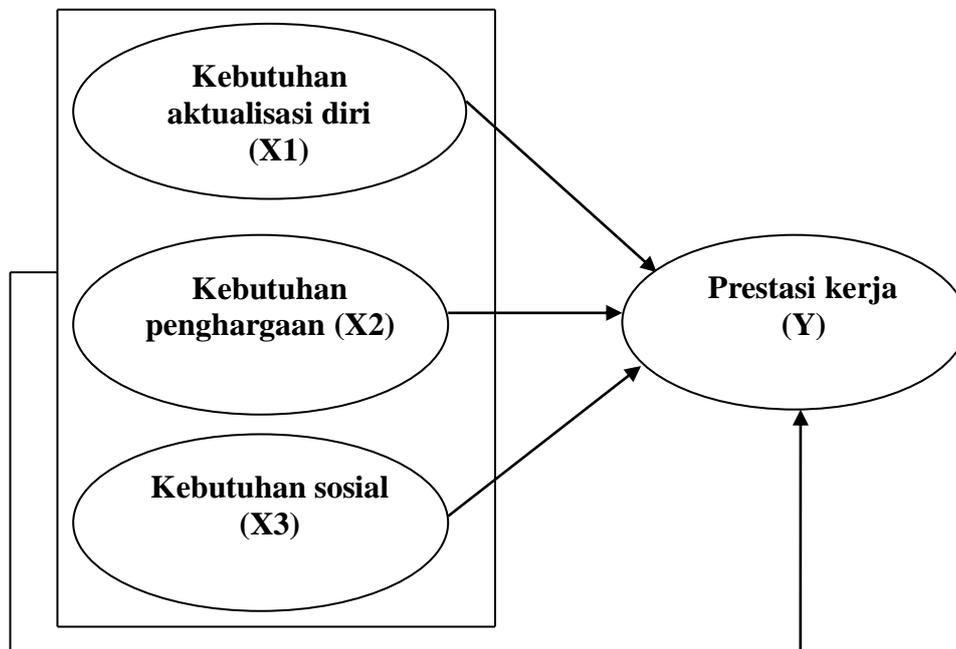
...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Sutrisno (2022)	analisis Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan 3social terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado	Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Dosen. Secara parsial kebutuhan aktualisasi diri dan penghagraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Dosen
Arlita (2020)	Analisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan 3social terhadap pengembangan karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)	Adanya pengaruh yang signifikan Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Pengembangan Karir secara parsial dan simultan

Sumber: Jurnal *online* dan Goegle Scholer

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Muhammad Nur (2020)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu :

- H₁** : Diduga kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
- H₂** : Diduga kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
- H₃** : Diduga kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
- H₄** : Diduga kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Alasan peneliti meneliti para pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Bangun Purba karena kantor Camat Bangun Purba adalah salah satu Instansi yang bergerak pada pelayanan publik sehingga ingin mengetahui apakah pelaksanaan tugas dan fungsi serta tata kerja kantor Camat Bangun Purba sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 108 Tahun 2016, sudah mencapai tujuan yang sesuai atau belum. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan Juli 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Menurut Arikunto (2016:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 34 orang.

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Arikunto, 2016:134). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 orang responden

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di instansi, badan-badan penelitian dan lain-lain. Contoh data sekunder adalah profil instansi, jumlah pegawai dll.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3.4.3 Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab dengan pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	(Robbins dan Coulter 2016: 110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.	Robbins dan Coulter (2016:110) 1. Kebutuhan pertumbuhan (<i>growth need</i>) 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (<i>achieving one's potential</i>), 3. Kebutuhan pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) 4. Kebutuhan dorongan	Ordinal
Kebutuhan penghargaan (X2)	Mathis dan Jackson (2016: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakup.	Kadarisman (2016: 43) 1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Tunjangan	Ordinal
Kebutuhan sosial (X3)	Menurut Maslow (2017:139) "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), 1. Penerimaan dalam kelompok 2. Afiliasi 3. Adanya interaksi 4. Adanya perasaan saling mencintai	Ordinal

Berlanjut ke hal 39...

...Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Prestasi kerja (Y)	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.	Mangkunegara (2016: 94) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Sikap 4. Efisiensi	Ordinal

Sumber: Robbins dan Coulter 2016: 110), Kadarisman (2016: 43), Maslow (2017:139) serta Mangkunegara (2016: 94)

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Sugiyono (2016:74) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Kemudian indikatornya akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berwujud pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (Setuju)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2016:74)

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2016:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid dengan ketentuan unruk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Sugiyono, 2016:172).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha *Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang

jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2016:13). Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3. 3
Pedoman kriteria TCR

No.	Angka	Keterangan
1	00% - 20%	Tidak baik
2	21% - 45,99%	Kurang baik
3	46% - 69,99%	Cukup baik
4	70% - 70,99%	Baik
5	80% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:183)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2017:32) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang

digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2016:340 regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Kebutuhan aktualisasi diri
- X₂ = Kebutuhan penghargaan
- X₃ = Kebutuhan sosial

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2017:122).

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%)
artinya ada pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%)
artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

3.7.5.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % . Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_a Diterima : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

H_o Diterima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba.