PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PINRANG

The Influence Of Self-Actualization Needs And Social Needs On Employee Work Performance At The Population And Civil Registration Office Of Pinrang Regency

Suriani Leni
Email : suriani.leni@gmail.com
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. (2) pengaruh variabel kebutuhan sosial terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang sebanyak 116. Sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh pegawai dengan jumlah 116 responden. Uji validitas instrumen menggunakan pendekatan *pearson correlation,* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha.* Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. (2) kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. (3) pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Kata kunci :Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine: (1) The influence of the variable self-actualization needs on the work performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency. (2) the influence of the social needs variable on the work performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency. This research is categorized as a survey research, in which the research instrument is a questionnaire. The population in this study were employees of the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency. The population in this study were 116 employees of the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency. The samples taken in this study were all employees with a total of 116 respondents. Test the validity of the instrument using the Pearson correlation approach, while the reliability test used Cronbach Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study found that (1) the need for self-actualization has a significant effect on the work performance of employees at the Office of Population and Civil Registration

of Pinrang Regency. (2) social needs have a significant effect on the work performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency. (3) the influence of self-actualization needs and social needs together has a significant effect on the work performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of Pinrang Regency.

Keywords: Self-Actualization Needs, Social Needs, Job Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis semakin ketat persaingan yang menyebabkan perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan harus memaksimalkan sumber daya yang ada agar mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam dunia bisnis. Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai sumber daya, salah satunya sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.bagi setiap perusahaan sangatlah penting perannya dalam setiap perkembangan bisnis perusahaan. Untuk itu, diperlukan pegawai yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dari perusahaan, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Diantara berbagai macam bentuk variabel-variabel yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai salah satu adalah persoalan tentang kebutuhan aktualisasi diri karena aktualisasi diri menurut Patioran (2013) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik.Berdasarkan teori Maslow aktualisasi diri berada di tingkat kelima, ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan dibawahnya maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan.

Selain kebutuhan aktualisasi diri, Maslow juga turut mengatakan bawa kebutuhan sosial pada tingkat ketiga adalah hal yang tidak kalah penting yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

Maka dari itu, prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja merupakan sesuatu kegiatan yang sangat penting bagi setiap organisasi, prestasi kerja juga sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap organisasi. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ismaesara (2019) menunjukkan bahwa kinerja Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang sudah memberikan hasil kerja yang optimal, namun demikian masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, ditinjau dari indikator produktivitas, responsivitas dan akuntabilitas sudah optimal. Namun demikian dari segi Kualitas Layanan dan Responsibilitas masih belum optimal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang telah berupaya meningkatkan kinerjanya tetapi terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dimana terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki yaitu dalam kedisiplinan, dimana terdapat beberapa pegawai yang

kurang disiplin dalam waktu kerja atau dalam kinerjanya. Pada saat jam kerja terdapat beberapa pegawai yang hanya duduk diluar kantor pada saat jam kerja dan pada pelayanannya juga perlu diperbaikin karena dalam pelayanan dikantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kurang rama terhadap masyarakat. Masalah seperti ini dapat menghambat kinerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai menurun.

Sebagai organisasi yang relatif baru terbentuk dalam kurung waktu tertentu dihadapkan pada kondisi transisi yang membawa konsekuensi terhadap kelembagaan, personil dan proses lainnya berupa perubahan orientasi dan wawasan kerja maupun aktivitasnya. Ada Sebagian personil atau pegawai yang menggeluti tugas sangat berbeda jauh dengan tugas sebelumnya, yang menyebabkan terjadinya implikasi terhadap kurang maksimalnya kinerja dan memerlukan proses penyesuaia ntugas baru. Dengan demikian, pencapaian kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang juga berpengaruh terutama terkait dengan substansi dan kualitas kinerja para pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai April 2021. Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 116 pegawai. Arikunto (2002) mengatakan sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Ukuran besarnya sampel yaitu apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil semua, tetapi apabila lebih dari 100 maka diambil 15 - 20%. Sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 116 pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif.

a. Uji Validitas
   Menurut Masrun (Solimun, 2002) bahwa bila mana koefisien korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0.3 ($r \geq 0.3$) maka insturmen tersebut dianggap valid.
b. Uji Reliabilitas
   Menurut Malihotra (Solimun, 2002) bahwa suatu isntrumen ditentukan reliabel manakalah memenuhi standar koefisien *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 ($\alpha > 0,6$) sebaliknya jika angka koefisien reliabilitas yang diperoleh dibawah 0,6 ($\alpha < 0,6$) maka dapat dikatakan koesioner tersebut dianggap tidak reliabel atau tidal *reliable.*
c. Uji Normalitas
   Model bregresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.
d. Analisis regresi linier berganda
   Model ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). rumus analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

   $$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_{2+} b_3 x_3 + e$$

e. Uji F
   Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
   Nilai df1 = jumlah dari variabel bebas, df2 = N – k – 1,
f. Uji T
   Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$)
   Nilai dff = N – k

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas instrument pada taraf α = 0,05

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kebutuhan aktualisasi diri		
X1.1	0.901	Valid
X1.2	0.0.727	Valid
X1.3	0.936	Valid
Kebutuhan social		
X2.1	0.404	Valid
X2.2	0.116	Valid
X2.3	0.591	Valid
Prestasi kerja Pegawai		
Y.1	0.711	Valid
Y.2	0.729	Valid
Y.3	0. 794	Valid
Y.4	0.674	Valid

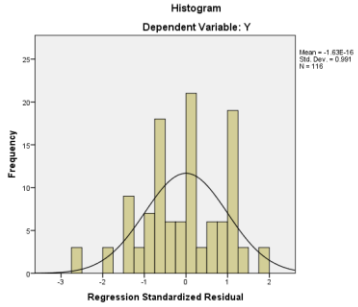
Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan sosial (X_2), prestasi kerja pegawai (Y) yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *corrected item-total correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

Tabel 2.Uji Relibilitas Instrumen pada Taraf α = 0.05

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kebutuhanaktualisasi diri (X1)	0.848	Reliabel
Kebutuhan sosial (X2)	0,727	Reliabel
Prestasi kerja pegawai (Y)	0.787	Reliabel

Hal menunjukkan bahwa nilai *cronbach's* alpha dari semua variabel menunjukkan bahwa dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan unutk menjelaskan variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercayai sebagai alat ukur variabel.

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva mendekati pola distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	.058	1.134		.051	.960
X1	.467	.100	.367	4.648	.000
X2	.779	.129	.477	6.042	.000

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (α) = 0.058
   Menjelaskan bahwa jika variabel bebas kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial memiliki nilai 0 (nol) maka nilai variabel (Beta) sebesar 0.058 dianggap tetap.
b. Koefisien variabel X_1 (kebutuhan aktualisasi diri) = 0.467
   Menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan kebutuhan sosial (X_2) untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperoleh 0. 467, dimana artinya adalah apabila terjadi peningkatan kebutuhan aktualisasi diri 1%, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0.467.
c. Koefisien variabel X_2 (kebutuhan sosial) = 0.779
   Menjelaskan bahwa pengaruh kebutuhan sosial (X_2) untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperoleh 0.779, dimana artinya adalah apabila terjadi peningkatan kebutuhan sosial setiap 1%, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0.779.

Tabel 4. Uji T Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung dant Tabel

Variabel	t Hitung	t Table	Hipotesis
Kebutuhan aktualisasi diri (x1)	4.648	1.658	4.648>1.658 maka hipotesis diterima
Kebutuhan sosial (X2)	6.042	1.658	6.042>1.658 maka hipotesis diterima

a. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai
   Hasil pengujian regresi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = $_{4.648}$ dengan nilai signifikan 0.000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1.658 maka nilai t hitung > t tabel ($_{4.648}$> 1.658). Dengan demikian variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
b. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai
   Hasil pengujian regresi untuk variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = $_{6.042}$ dengan nilai signifikasi 0.000. dengan menggunakan nilai t tabel = 1.658 maka nilai t hitung > t tabel ($_{6.042}$> 1.658) sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	249.980	2	124.990	80.619	.000[b]
Residual	175.193	113	1.550		
Total	425.172	115			

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 80.619 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (X_1), dan kebutuhan sosial (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767[a]	.588	.581	1.24514

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.588. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58.8% prestasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh bariasi dari kedua variabel independen, yaitu kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan kebutuhan sosial (X_2). Sedangkan, sisanya sebesar 41.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang sebagai berikut.

1. Hasil pengujian regresi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4.648 dengan nilai signifikasi 0,000. Hasil nilai t tabel = 1.658 maka nilai t hitung > t tabel (4.648 > 1.658) sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
2. Hasil pengujian regresi untuk variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 6.042 dengan nilai signifikasi 0.000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1.658 maka nilai t hitung > t tabel (6.042 > 1.658) sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu, kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
3. Berdasarkan hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung > F tabel (80.619 > 3.08) dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, Oleh karena itu, hasilnya diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang**.**

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperolah, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Saran untuk faktor aktualisasi diri yaitu agar Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, lebih memperbaiki aktualisasi diri yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang di dalamnya. Kantor diharapkan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan menciptakan keadilan bagi setiap pegawai dan juga kesempatanuntuk menyampaikan pendapatnya.
2. Faktor kebutuhan sosial agar Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kabupaten Pinrang lebih memahami bahwa pegawai membutuhkankebutuhan sosial demi terciptanya hubungan yang sangat baik dan nyaman agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Dan diharapkan kantor terus memberikan kebutuhan sosial sebagaimana aktualisasi diri.
3. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai prestasi kerja pegawai, dengan itu kantor dapat melihat pegawai mana yang berprestasi untuk diberikan balas jasa yang sesuai sehingga dapat meningkatkan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

Patioran, D. N. (2013). *Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media Kaltim Press(Samarinda Pos*). Jurnal Ilmu Manajemen, 11, 10–18.

Hasibuan, Melayu S. P 2009*. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Cahyono, Bambang Teguh. 2015*. Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri.* Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kendiri.

Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT,Reneka Cipta

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Ghozali, Imam 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* Universitas Diponogoro, Semarang.

Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, *74*(2), 148-155.

Yusuf, S., Achmar, N., Madjid, M., Aswad, M., & Esa, T. (2020). Revenue and financing of patients with national health insurance by the social security organizing agency to improve health services. *Enfermeria clinica*, *30*, 276-279.