

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI,
KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN
SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS KECAMATAN PAGUYAMAN
PANTAI KABUPATEN BOALEMO
PROVINSI GORONTALO**

OLEH
WINDRISTIA LANANGAWA
E.21.20.006

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2024

HALAMAN PENGESAHAN

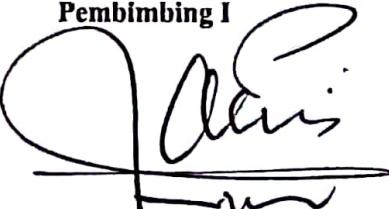
PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KECAMATAN PAGUYAMAN PANTAI KABUPATEN BOALEMO PROVINSI GORONTALO

OLEH
WINDRISTIA LANANGAWA
E.21.20.006

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 8 MARET 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Svaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN : 0904017201

Pembimbing II

La Diu Samiti, SE.,MM
NIDN : 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KECAMATAN PAGUYAMAN PANTAI KABUPATEN BOALEMO PROVINSI GORONTALO

OLEH
WINDRISTIA LANANGAWA
E.21.20.006

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Benny Rumambie, SE.,MM
(Anggota penguji)
3. Nur Rahmi, SE., SPd.I., MM
(Anggota penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. La Diu Samiu, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Syaiful, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,..... 2024

Yang membuat pernyataan



WINDRISTIA LANANGAWA

E.21.20.006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia
- ❖ Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi
- ❖ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita
- ❖ Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya
- ❖ Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya
- ❖ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini

PERSEMBAHAN

- ❖ Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku
- ❖ Ku persembahkan kepada almamaterku tercinta
- ❖ Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta
- ❖ Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimbah ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

WINDRISTIA LANANGAWA. E2120006. PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KECAMATAN PAGUYAMAN PANTAI, KABUPATEN BOALEMO, PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, yaitu sebesar 0,885 atau 88,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, sebesar 0,212 atau 21,2%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,361 atau 36,1%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,461 atau 46,1%.

Kata kunci: kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, prestasi kerja pegawai



ABSTRACT

WINDRISTIA LANANGAWA. E2120006. THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION NEEDS, APPRECIATION NEEDS, AND SOCIAL NEEDS ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT THE PUBLIC HEALTH CENTER OF THE PAGUYAMAN PANTAI SUBDISTRICT, BOALEMO DISTRICT, GORONTALO PROVINCE

This study aims to determine the effect of Self-Actualization Needs (X1), Appreciation Needs (X2), and Social Needs (X3) on Employee Work Performance (Y) at the Public Health Center of the Paguyaman Pantai Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability. The analysis method used is path analysis. The first test results show that the variables of Self-Actualization Needs (X1), Appreciation Needs (X2), and Social Needs (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Public Health Center of the Paguyaman Pantai Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province, namely 0.885 or 88.5%. The results of testing the second hypothesis show that the variable of Self-Actualization Needs (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Public Health Center of the Paguyaman Pantai Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province by 0.212 or 21.2%. The third test results indicate that the variable of Appreciation Needs (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Public Health Center of the Paguyaman Pantai Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province, namely 0.361 or 36.1%. The fourth test results indicate that the variable of Social Needs (X3) partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Public Health Center of the Paguyaman Pantai Subdistrict, Boalemo District, Gorontalo Province by 0.461 or 46.1%.

Keywords: self-actualization needs, appreciation needs, social needs, employee work performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hantarkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak La Diu Samiu,SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan serta Staf PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan kepada

kedua orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMPAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka.....	13
2.1.1. Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	13
2.1.1.1 Pengertian Aktualisasi Diri.	13
2.1.1.2 Karakteristik Aktualisasi Diri	15
2.1.1.3 Persiapan Kebutuhan Aktualisasi Diri	16
2.1.1.4 Tipe-tipe Individu yang Mengaktualisasikan Diri	17
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	18
2.1.2 Kebutuhan Penghargaan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kebutuhan Penghargaan.....	20
2.1.2.2 Macam-macam Sistem Penghargaan.....	23

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Penghargaan	23
2.1.2.4 Dimensi dan indikator Kebutuhan Penghargaan	27
2.1.3 Kebutuhan Sosial	31
2.1.3.1. Pengertian Kebutuhan Sosial.....	31
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebutuhan Sosial.....	33
2.1.3.3. Dimensi dan indikator Kebutuhan Sosial	34
2.1.4 Prestasi Kerja	37
2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	37
2.1.4.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.....	39
2.1.4.3. Dimensi dan indikator Prestasi Kerja	44
2.1.4.4.Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	48
2.1.5 Hubungan Antara Variabel Penelitian	51
2.1.5.1 Hubungan antara Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja Pegawai...	51
2.1.5.2 Hubungan Kebutuhan Penghargaan dan Prestasi Kerja.....	52
2.1.5.3 Hubungan Kebutuhan Sosial dan Prestasi Kerja.....	53
2.1.6 Penelitian Terdahulu	54
2.2 Kerangka Pemikiran.....	56
2.3 Hipotesis.....	57

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	58
3.2. Metode Penelitian.....	58
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian.....	59
3.2.2 Populasi Dan Sampel	63
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data	65
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian.....	67
3.2.6 Metode Analisis Data	70
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	72
3.2.8 Jadwal Penelitian.....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	74
4.1.1 Sejarah Singkat PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.....	74
4.1.2 Visi dan Misi	75
4.1.3 Tugas dan Fungsi (TUPOKSI)	75
4.1.4 Struktur organisasi.....	77
4.2 Hasil penelitian.....	78
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden.....	78
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian.....	81
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	89
4.2.4 Analisis data statistik	93
4.2.5 Pengujian hipotesis	96
4.3 Pembahasan hasil penelitian	98

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA 109

LAMPIRAN..... 112

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	59
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	63
Tabel 3.3. Tabel Populasi	64
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	73
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	81
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)....	82
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Penghargaan (X2).....	84
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kebutuhan Sosial (X3)....	86
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Penghargaan (X2)..	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Sosial (X3).....	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	92
Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).....	96
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Variabel X1,X2 dan X3 terhadap variabel Y	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	56
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	71
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo	78
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	112
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	135
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	143
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	157
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	165
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	166
Lampiran 7 R table dan F table.....	168

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada rangkaian proses, kebijakan, dan praktik yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia mereka. Latar belakang sistem ini berkaitan dengan evolusi peran dan pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami latar belakang tersebut, organisasi dapat mengembangkan sistem manajemen SDM yang adaptif, fleksibel, dan terintegrasi dengan strategi bisnis mereka untuk mengoptimalkan penggunaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas administrasi yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari

juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Organisasi adalah entitas yang terstruktur yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Latar belakang pengertian organisasi secara umum telah berkembang seiring dengan evolusi peradaban manusia, mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kita, dari ekonomi hingga sosial. Pengertian organisasi saat ini tidak hanya terbatas pada bisnis. Organisasi dapat merujuk pada lembaga pemerintah, organisasi nirlaba, atau komunitas sosial yang memiliki tujuan tertentu. Konsep ini mencakup prinsip-prinsip seperti tata kelola yang baik, pengelolaan sumber daya manusia, inovasi, dan responsivitas terhadap perubahan. Organisasi modern memperhatikan kebutuhan akan fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemampuan untuk berubah. Mereka fokus pada pengembangan budaya organisasi yang memotivasi, mendorong kreativitas, dan memberdayakan individu dalam mencapai tujuan bersama.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Dalam suatu organisasi atau instansi diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan ilmu pengatahuannya dengan baik serta memiliki sikap dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan instansi tersebut serta menciptakan prestasi kerja yang baik. Organisasi seperti itu akan meningkatkan kualitas pekerjaannya dan memajukkan organisasi, karena semua profesi memerlukan adanya pengetahuan dan keterampilan.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan peranan motivasi. Pada suatu organisasi atau instansi, motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar tercipta kemauan bekerja keras dengan memaksimalkan seluruh keterampilan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimum dan pada akhirnya mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Menurut Ismail (Yonanda dkk, 2016;111), bahwa prestasi kerja adalah sebuah tolak-ukur untuk menilai sukses atau berhasilnya seseorang. Orang tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugasnya juga ingin tahu buruk atau baik hasilnya, atau ada kemunduran atau kemajuan yang diperoleh.

Selanjutnya Sikula (2015;57) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terstruktur dan sistematis untuk sebuah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan diarahkan untuk pengembangan. Di sisi lain Dessler (2015;523), berpendapat bahwasannya, prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi aktual anggota dengan ketetapan standar pada awal langkah, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja pada organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Surya dkk, 2015:24).

Diperolehnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik itu asalnya dari dalam individu setiap pegawai maupun asalnya dari luar individu pegawai tersebut. Motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk mau terlibat bekerja dengan giat, berbeda-beda antara setiap pegawai. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tujuan, kebutuhan, dan motif dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu kebutuhan setiap pegawai baik bersifat materi dan bukan materi hendaknya diberikan sesuai dengan tuntutannya bila mengharapkan prestasi kerja pegawai tinggi. Sebuah usaha yang dianggap tepat dilaksanakan agar setiap pegawai bersedia bekerja dengan giat adalah dengan memberikan pengakuan (aktualisasi diri), yaitu diakui mempunyai kontribusi penting dalam instansi atau organisasi, juga kebutuhan penghargaan serta kebutuhan sosial.

Aktualisasi diri adalah sebuah proses menjadi dirinya sendiri serta mengembangkan potensi psikologis serta sifat-sifat yang unik, Maslow dalam

Herizal (2020;54). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan setiap orang untuk merealisasikan serta mengembangkan seluruh kemampuan yang terdapat dalam dirinya untuk memperlihatkan jati dirinya sehingga mencapai manusia yang dicita-citakan. Di sisi lain, para pegawai membutuhkan suatu penghargaan atas capain kerja keras yang mereka lakukan, terutama disaat pegawai tersebut telah mencapai prestasi kerja yang baik.

Penghargaan ialah sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan, Kadarisman dalam Herizal (2020;55). Kebutuhan sosial merupakan wujud dari interaksi antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi dan menjadi sebuah keharusan dalam rangka membina kerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Maslow dalam Herizal (2020;55), kebutuhan sosial merupakan kebutuhan rasa ingin dimiliki, memiliki, serta kasih sayang, kebutuhan akan rasa memperoleh tempat di tengah komunitasnya.

Jika dicermati lebih mendalam, pentingnya kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, serta kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai maka sudah sepantasnya ketiga hal tersebut sudah seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai untuk menciptakan prestasi dalam organisasi maupun instansi dengan tujuan memperlancar tugas-tugas organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya.

Paguyaman Pantai terbentuk pada Tanggal 16 September Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 75 tahun 2003 tentang pemekaran wilayah Kecamatan. Dulu Paguyaman Pantai masih dikenal dengan nama Paguyaman

dengan adanya perkembangan wilayah maka Paguyaman Pantai dimekarkan yang terdiri dari 5 Desa yaitu Desa Bubaa, Desa Limbatihu, Desa Lito, Desa Apitalawu, Desa Bukit Karya. Dengan pusat Kecamatan terletak pada pertengahan wilayah tepatnya di Desa Bubaa sebagai Ibu kota Kecamatan Paguyaman Pantai. Dari waktu kewaktu di mekarkan kembali 3 Desa yaitu Desa Towayu, Desa Bangga, Desa Olibuu. Sampai saat ini Kecamatan Paguyaman Pantai terbagi menjadi 8 Desa.

Puskesmas Paguyaman Pantai beralamat di Desa Bubaa, Kecamatan Paguyaman Pantai. Puskesmas tersebut telah menjadi salah satu dari sebelas Puskesmas yang ditetapkan oleh penjabat Bupati Boalemo Dr. Hendriwan, M.Si., sebagai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Boalemo Nomor 005/49/1/2023 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Unit Pelayanan Teknis Daerah Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

Puskesmas Paguyaman Pantai walaupun telah ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Unit Pelayanan Teknis Daerah Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo pada bulan Januari tahun 2023 namun belum memperlihatkan prestasi kerja yang patut dibanggakan. Hal ini mengindikasikan prestasi kerja Puskesmas Paguyaman Pantai yang merupakan wujud dari kinerja elemen-elemen yang terdapat pada Puskesmas tersebut belumlah optimal.

Usaha untuk mencapai tujuan Puskesmas seharusnya didukung oleh kinerja yang baik elemen-elemen dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan

hasil pencapaian usaha dari individu maupun seluruh anggota pegawai Puskesmas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing serta saling bersinergi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan Puskesmas tersebut. Sebagai garda terdepan untuk menunjang kesehatan masyarakat sudah selayaknya kinerja pegawai puskesmas diupayakan dilakukan peningkatan secara terus-menerus dengan tujuan meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Melalui kinerja pegawai yang bekerja di Puskesmas Paguyaman Pantai, diharapkan memperlihatkan kontribusi profesional yang dimiliki secara nyata dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, yang memiliki dampak kepada pelayanan kesehatan secara internal di lingkungan puskesmas, juga secara eksternal untuk peningkatan kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Paguyaman Pantai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Ibu dr. Zubaidah Ali Rauf yang menjabat sebagai Kepala Puskesmas Paguyaman Pantai. Diungkapkan oleh beliau bahwasannya, dalam menghadapi persoalan pegawai adalah sesuatu yang tidak mudah, dikarenakan para pegawai yang bekerja memiliki persoalan yang cukup kompleks. Dikatakan bahwa saat ini saja, ada beberapa persoalan yang harus segera diatasi, salah satunya mengenai prestasi kerja para pegawai yang bekerja pada Puskesmas Paguyaman Pantai yang terbilang cukup rendah.

Rendahnya prestasi kerja para pegawai yang bekerja pada Puskesmas Paguyaman Pantai tersebut, terlihat dari kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu (*Punctuality*), inisiatif dan kreativitas yang dimiliki serta kerjasama antara sesama

pegawai. Dari sisi kualitas pekerjaan, misalnya, turunnya ketepatan serta ketelitian saat melakukan pekerjaan yang berakibat pada turunnya kualitas hasil, dampaknya adalah keluhan masyarakat karena tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari keluhan beberapa orang warga yang mengeluhkan tentang kesalahan dalam pemberian nomor antri untuk para pasien, dimana pemanggilan pasien tidak berdasarkan nomor urut antrian.

Sedangkan untuk masalah kuantitas kerja yang sering terjadi adalah, banyaknya pekerjaan yang sudah seharusnya selesai dikerjakan pada hari itu akan tetapi tertunda kemudian dikerjakan di hari esoknya, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi bertumpuk untuk diselesaikan. Dan selanjutnya untuk ketepatan waktu (*Punctuality*), contohnya seperti pelanggaran terhadap disiplin waktu, yaitu masih banyak pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai, dan ada juga pegawai yang sering datang terlambat, serta tidak dapat menangani pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan menyangkut inisiatif dan kreativitas kerja para pegawai, terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi, akan tetapi selalu menunggu perintah atasan untuk melakukan pekerjaannya. Contohnya, terlihat pada kurangnya inisiatif para pegawai ketika menangani pasien yang membutuhkan pertolongan segera, akan tetapi selalu menunggu perintah atasan untuk melakukan penanganan.

Kerja sama antara pegawai juga cukup rendah, terbukti dengan banyaknya pekerjaan yang seharusnya lebih mudah bila dikerjakan secara bersama-sama akan tetapi dikerjakan secara sendiri-sendiri. Misalnya yang terjadi pada bagian

layanan pengambilan obat, dengan jumlah pegawai empat orang, akan tetapi yang terlihat sibuk melayani hanya satu atau dua orang pegawai saja, akibatnya terjadi antrian panjang pada bagian layanan pengambilan obat.

Permasalahan-permasalahan yang dipaparkan diatas diduga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan aktualisasi diri, faktor penghargaan terhadap para pegawai, serta faktor kebutuhan sosial yang dimiliki, sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja para pegawai. Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya sebuah kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, juga kebutuhan sosial untuk mewujudkan prestasi kerja para pegawai. Patut kiranya ketiga hal tersebut diperuntukkan pada setiap orang yang memiliki prestasi di lingkungan kerjanya yang bertujuan memperlancar tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo”.**

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan terhadap

Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

2. Seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
4. Seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Sosial (X3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang besarnya pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), serta Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Sosial (X3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial dan prestasi kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta

perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merujuk pada proses di mana seseorang berusaha untuk mencapai potensi maksimalnya, mengembangkan bakat dan kemampuan, serta mencari makna dan pemahaman yang lebih dalam tentang dirinya sendiri. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli menyangkut aktualisasi diri. Menurut Maslow (Herizal, Muhammad Nur, 2020), aktualisasi diri merupakan tingkatan tertinggi dari hierarki kebutuhan manusia. Ini terjadi ketika individu telah memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik, keamanan, cinta, dan rasa hormat. Saat kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, individu dapat fokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis yang lebih tinggi, seperti pencarian potensi pribadi yang lebih besar.

Selanjutnya, Robbins & Coulter (Herizal, Muhammad Nur, 2020) mengatakan bahwasannya kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu agar bisa menjadi apa yang diharapkan, seuai dengan potensi yang dipunyai. Contohnya, seorang olahragawan harus berolahraga, seorang dosen harus mengajar, dan lain-lain. Aktualisasi diri merupakan penjabaran jati diri seseorang berasal dari kreativitas, minat, kemandirian,

mampu memikul tanggung jawab, serta hasrat untuk maju, Perfilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Disisi lain pendapat yang dikemukakan oleh Omifolaji (Azizah Dianingtyas, 2014), aktualisasi diri merupakan usaha individu dalam proses mengaktualisasikan kemampuan, potensi diri, juga bakat yang dipunyai. Selanjutnya, sebuah proses menjadi diri sendiri, serta mengembangkan potensi psikologis yang unik, serta sifat-sifat dan bakat yang dimiliki disebut sebagai aktualisasi diri, Patioran (Azizah Dianingtyas, 2014).

Terdapat dua motif dalam kebutuhan aktualisasi diri, yaitu prestasi dan kompetensi. Pada motif kompetensi akan terlihat saat dewasa ketika tumbuh keinginan untuk menguasai keahlian serta pekerjaan. Pada motif prestasi orang cenderung bersikap pertengahan, cenderung menyukai resiko rendah karena didorong oleh keyakinan bahwa kemampuan serta usaha mereka besar kemungkinan akan berpengaruh pada hasil, Hersey & Blanchard (Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, 2016). Di dalam sebuah instansi pegawai yang memiliki aktualisasi diri akan bisa mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya dan berupaya mengerjakan sesuatu lebih dari porsi yang ada. Pegawai yang memiliki aktualisasi yang tinggi akan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kreatif, saling mendukung, serta memiliki pikiran positif.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aktualisasi diri adalah pengoptimalan seluruh bakat yang dimiliki, dengan melibatkan penerimaan terhadap diri sendiri, pengembangan keterampilan, serta

keterlibatan aktif dalam kegiatan yang memberikan kepuasan, arti, dan tujuan hidup.

2.1.1.2 Karakteristik Aktualisasi Diri

Menurut pendapat Maslow (Azizah Dianingtyas, 2014), ada beberapa karakteristik aktualisasi diri, yaitu:

- 1. Mandiri**

Orang yang sudah mencapai aktualisasi diri umumnya adalah orang yang mandiri. Mereka tidak bergantung kepada orang lain dan tidak mengandalkan bantuan dari orang. Biasanya orang yang mandiri ini juga tidak akan terpengaruh pada apa yang dipikirkan oleh orang lain mengenai dirinya.

- 2. Realistik**

Karakteristik lainnya dari orang yang sudah mencapai aktualisasi diri adalah sifat realistik. Berkat sifat ini, maka seseorang bisa mencapai aktualisasi diri. Orang yang realistik tidak mudah terbawa perasaan sehingga merasa bisa menggunakan rasional mereka dengan baik saat berhadapan dengan suatu hal.

- 3. Suka memecahkan masalah**

Ciri lain dari karakteristik orang yang sudah memiliki aktualisasi diri adalah mereka sangat suka memecahkan masalah dengan baik. Mereka merasa bertanggung jawab atas masalah yang dialami sehingga akan mencari solusi terbaik hingga masalah tersebut bisa terpecahkan.

Memecahkan masalah ini tidak hanya masalah pribadi, tapi juga masalah yang dialami oleh orang di sekitarnya.

4. Punya selera humor

Orang yang sudah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang memiliki selera humor yang tinggi. Mereka bisa menikmati humor atau candaan dalam berbagai macam situasi dan mampu melihat humor dari sisi yang berbeda. Mereka juga pandai membantu temannya untuk melihat sisi positif dari sebuah masalah yang dialami tanpa membuat teman tersebut merasa tersinggung.

5. Menghargai setiap proses

Karakteristik orang yang sudah mencapai aktualisasi diri terakhir adalah orang yang bisa menghargai setiap proses dalam kehidupan. Mereka cenderung tidak hanya fokus pada tujuan terakhir saja, tapi juga proses yang dialami untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.3 Persiapan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dibutuhkan dorongan serta kemampuan untuk memantapkan serta mencapai tujuan dalam aktualisasi diri. Kesabaran, komitmen, serta kerja keras yang tinggi dari seseorang sangat dibutuhkan dalam proses aktualisasi diri. Pendapat Maslow (Azizah Dianingtyas, 2014), beberapa proses yang perlu mendapat perhatian dalam aktualisasi diri, adalah:

1. Siap dalam menghadapi perubahan
2. Memiliki tanggung jawab
3. Memperhatikan serta mempunyai motif yang kuat

4. Menjalankan pengalaman-pengalaman yang baik
5. Bersedia terlibat serta menjalankan perkembangan.

2.1.1.4 Tipe-tipe Individu yang Mengaktualisasikan Diri

Menurut Maslow (Feist, 2011:345), disebutkan bahwa ada limabelas tipe individu yang mencirikan orang yang mengatualisasikan diri sampai pada batas tertentu, yakni:

1. Lebih efisien berpresepsi akan hal yang nyata
2. Menerima diri sendiri, hal-hal alamiah, serta orang lain
3. Sederhana, spontanitas, dan alamiah
4. Berfokus dalam permasalahan
5. Butuh privasi diri
6. Mandiri
7. Penghargaan selalu baru
8. Puncak pengalaman dalam hidup
9. *Gemeinschaftgefühl*
10. Kuatnya hubungan interpersonal
11. Struktur karakter yang demokratis
12. Diskriminan diantara cara serta tujuan
13. Mempunyai selera humor
14. Kreatifitas yang tinggi
15. Bukan pengikut *enkulturasasi* (sesuatu yang diharuskan oleh kultur)

Selanjutnya, Maslow mengatakan bahwasannya untuk memperoleh tahapan aktualisasi diri adalah sebuah hal yang tidak gampang, karena

banyaknya faktor penghambat baik berasal dari orang itu sendiri ataupun yang asalnya dari luar (pengaruh negatif ataupun masyarakat).

Teori Maslow menyatakan bahwasannya suatu kebutuhan yang sesungguhnya telah dipenuhi tidak akan lagi memberikan motivasi pada orang tersebut. Oleh sebab itu, bila ingin memberikan motivasi pada seseorang, kita harulah paham tentang tingkat hirarki, posisi adanya individu tersebut pada saat sekarang, serta fokus dalam pemenuhan kebutuhan diatas tingkat tersebut, (Robbins dan Timothy, 2008:224).

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins & Coulter (Azizah Dianingtyas,2014), mengatakan bahwa indikator dari kebutuhan aktualisasi diri:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk memahami dan mengetahui sesuatu, agar dapat tumbuh serta berkembang serta dihargai pihak lain.

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

Kebutuhan pencapaian potensi seseorang merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi diri, serta bakat yang terdapat dalam dirinya secara optimal

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

Kebutuhan pemenuhan diri merupakan kebutuhan pemenuhan keberadaan diri serta mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam dirinya.

Menurut Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020), disebutkan bahwa dimensi dan indikator dari kebutuhan akan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kreativitas:

- a) Kemampuan untuk mengekspresikan ide kreatif.
- b) Minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif.
- c) Keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

2. Pencapaian Potensi Pribadi:

- a) Kamauan untuk mengembangkan diri secara terus-menerus.
- b) Dorongan untuk belajar, tumbuh, dan berkembang pribadi.
- c) Keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh

3. Tujuan Hidup dan Visi:

- a) Memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai.
- b) Keterlibatan dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat.
- c) Pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar

4. Otonomi dan Kemandirian:

- a) Kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi.

- b) Rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan

5. Pertumbuhan Pribadi dan Pengembangan Diri:

- a) Keterlibatan dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri.
- b) Kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus.

6. Keberadaan dan Kehidupan yang Bermakna:

- a) Pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam.
- b) Pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan.

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow menggambarkan keinginan yang kuat untuk mencapai potensi maksimal individu dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Dimensi ini menyoroti dorongan untuk berkembang, mengeksplorasi, dan mengekspresikan diri secara unik dan kreatif.

2.1.2. Kebutuhan Penghargaan

2.1.2.1. Pengertian Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan merupakan sebuah pengakuan atau bentuk apresiasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang sebagai penghormatan atas prestasi, kontribusi, atau perbuatan yang dianggap luar biasa, berharga,

atau signifikan. Penghargaan bisa datang dalam berbagai bentuk, baik berupa penghargaan formal seperti medali, piala, sertifikat, atau uang, maupun bentuk apresiasi non-material seperti ucapan terima kasih atau pengakuan secara lisan

Didalam kehidupan berorganisasi prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh seorang individu sudah seharusnya mendapatkan penghargaan serta pengakuan dari organisasi atau instansi. Dengan diperolehnya penghargaan dari instansi atau organisasi lewat prestasi kerja seorang pegawai, hal ini akan berimbas pada peningkatan prestasinya di masa akan datang. Penyebabnya adalah karena tidak merasa disepakati terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Menurut Moenir (Puspa Wulansasi, 2017), bahwasannya perhargaan terhadap seseorang sama dengan pemberian intensif, karena memiliki makna dan sifat yang sama. Keduanya tidak berbeda sifat, tidak berbatas waktu, dan makna yang dimiliki ialah sama. Akan tetapi waktu dikaji lebih mendalam terlihat perbedaannya, utamanya pada maksud pemberian, dimana penghargaan ditujukan pada menghargai prestasi atau jasa seseorang dan berharap agar individu tersebut mampu berprestasi kembali lebih baik dari sebelumnya.Jadi, insentif ditujukan untuk masa depan sedangkan penghargaan ditujukan untuk masa lalu.

Di sisi lain Kadarisman (2012), mengatakan bahwa penghargaan ialah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari prestasi kerja yang yang dihasilkannya. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Mathias &

Jackson (Azizah Dianingtyas,2014), mengungkapkan bahwasannya penghargaan merupakan imbalan yang diberikan instansi ditujukan untuk mendapatkan, diberi motivasi, serta mempertahankan individu-individu yang kompeten. Penghargaan merupakan keuntungan yang diperoleh dalam melaksanakan sebuah tugas, memberi layanan, ataupun menjalankan sebuah tanggung-jawab, Mikander (Azizah Dianingtyas,2014).

Menurut Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020), Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan dihargai, diakui, dan merasa memiliki nilai dalam lingkungan kerja atau masyarakat. Ini mencakup pengakuan atas prestasi, status, apresiasi, dan penghargaan atas upaya yang dilakukan individu. Kebutuhan akan penghargaan menunjukkan bahwa individu memiliki keinginan untuk merasa diakui, dihargai, dan memiliki rasa harga diri yang positif dalam lingkungan sosial dan kerja mereka. Dalam konteks kerja, pengakuan, apresiasi, dan peluang untuk mencapai prestasi dapat menjadi faktor penting untuk memotivasi para pegawai dan memenuhi kebutuhan akan penghargaan mereka.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengertian kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan dihargai, diakui, dan merasa memiliki nilai dalam lingkungan kerja atau masyarakat. Ini mencakup pengakuan atas prestasi, status, apresiasi, dan penghargaan atas upaya yang dilakukan individu. Sebuah penghargaan ditujukan untuk peningkatan produktivitas dan mempertahankan individu-individu yang kompeten agar tetap berada didalam instansi atau organisasi.

2.1.2.2. Macam-macam Sistem Penghargaan

Menurut Suharni (2012;2), bahwa sistem penghargaan organisasi yang diberikan pada para pegawai antara lain;

- (1) Sistem penghargaan intrinsik;

Yaitu penghargaan atas respon seseorang kepada pekerjaan itu sendiri, tidak dipengaruhi pihak lain. Contohnya; rasa tertantang, rasa tanggungjawab, rasa unggul, partisipasi, dan lain-lain.

- (2) Sistem penghargaan ekstrinsik;

Yaitu penghargaan dengan cara langsung disampaikan serta diawasi oleh organisasi, juga sangat mudah terlihat. Contohnya;

- a) Penghargaan materiil atau finansial

Ialah penghargaan yang diberikan berupa uang. Jenisnya adalah; upah, gaji, bonus, tunjangan, serta komisi.

- b) Penghargaan non materiil atau non finansial

Ialah penghargaan yang diberikan bukan berupa uang. Jenisnya adalah; promosi, piagam penghargaan, gelar, serta pujiyan.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Penghargaan

Menurut Hasibuan dalam Puspa Wulansari (2017), penghargaan yang diberikan kepada para pegawai dalam suatu instansi haruslah teratur agar tujuan-tujuan yang diharapkan dapat tercapai, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja:

Penghargaan yang diberikan kepada para pegawai akan mendorong *performance* pegawai sesuai dengan keinginan instansi, bila diberikan secara memadai

b. Menjamin keadilan:

Tujuan dari keadilan berfokus pada dibuatnya sistem penghargaan untuk kontribusi pegawai ataupun kebutuhan pegawai. Keadilan dalam penghargaan antara lain;

1. Keadilan eksternal

Keadilan eksternal adalah tarif gaji ataupun upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Menilai keadilan eksternal melalui perbandingan pekerjaan yang sejenis diantara organisasi-organisasi yang serupa. Dalam keadilan eksternal harus memenuhi dua syarat pokok, yakni; membandingkan pekerjaan harus sama dan organisasi haruslah sama dalam hal ukuran, misi, ataupun sektornya

2. Keadilan internal

Dalam keadilan internal adalah besaran gaji yang sesuai dengan bobot pekerjaan secara internal dalam sebuah organisasi. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif dari pekerjaan dalam organisasi, seperti; pengaruh, kekuasaan, juga status yang dimiliki dalam organisasi.

c. Mempertahankan pegawai:

Jika penghargaan diberikan kepada para pegawai secara baik akan mencegah pindahnya pegawai pada instansi lain yang dianggap lebih baik

d. Memiliki pegawai yang kompeten:

Jika penghargaan diberikan kepada para pegawai secara baik, akan membuat organisasi menarik peluang untuk diminati para pencari kerja, sehingga akan memudahkan organisasi mendapatkan pegawai dengan mutu tinggi.

Selanjutnya, Kadarisman dalam Herizal (2020), menjelaskan bahwa pemberian penghargaan memiliki beberapa tujuan yang penting, di antaranya:

1. Mengapresiasi Prestasi atau Kontribusi: Tujuan utama dari penghargaan adalah untuk mengakui dan menghargai prestasi, kontribusi, atau perbuatan yang dianggap luar biasa, berharga, atau signifikan. Dengan memberikan penghargaan, individu atau kelompok tersebut merasa dihargai dan diakui atas upaya dan kerja keras yang telah mereka lakukan.
2. Mendorong Motivasi dan Produktivitas: Penghargaan dapat menjadi faktor motivasi yang kuat. Ketika seseorang atau sekelompok orang menerima pengakuan atas prestasi atau kontribusi mereka, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus bekerja keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai lebih banyak hal positif di masa depan.
3. Membangun Rasa Bangga dan Kepercayaan Diri: Penerima penghargaan merasa bangga atas pencapaian mereka, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka. Ini dapat membantu mereka dalam menghadapi

tantangan dan mengembangkan rasa percaya diri yang lebih besar untuk meraih tujuan-tujuan baru.

4. Meningkatkan Komitmen dan Keterlibatan: Ketika seseorang atau sebuah kelompok dihargai atas prestasi atau kontribusinya, hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi, tim, atau komunitas tempat mereka berada. Mereka cenderung lebih terlibat dan aktif dalam mencapai tujuan bersama.
5. Membangun Budaya Penghargaan: Pemberian penghargaan juga membantu membangun budaya di mana apresiasi terhadap prestasi, kerja keras, dan kontribusi dihargai secara terbuka. Hal ini mendorong orang lain untuk ikut berpartisipasi dan memberikan yang terbaik dalam lingkungan kerja atau komunitas.
6. Mempromosikan Standar Kualitas dan Kinerja: Penghargaan yang diberikan atas pencapaian tertentu dapat menjadi contoh atau standar bagi yang lainnya. Ini memotivasi orang untuk mengejar kualitas atau kinerja yang lebih baik guna juga mendapatkan penghargaan serupa.

Dengan demikian, pemberian penghargaan bukan hanya sekadar memberikan pengakuan atas prestasi atau kontribusi, tetapi juga merupakan alat penting untuk memotivasi, membangun komunitas yang kuat, dan meningkatkan kinerja serta pencapaian individu atau kelompok. Kebutuhan akan penghargaan adalah bagian dari hierarki Maslow. Memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja

mereka. Dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang memperhatikan pencapaian karyawan dapat memberikan dorongan tambahan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kebutuhan Penghargaan

Menurut Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020), disebutkan bahwa dimensi dan indikator dari kebutuhan akan penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan dan Pengakuan dari Orang Lain:
 - a) Diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individu.
 - b) Penerimaan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial.
2. Rasa Dihargai dan Diterima:
 - a) Merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar.
 - b) Memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain.
3. Status dan Prestise:
 - a) Kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui.
 - b) Mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan.
4. Harga Diri yang Positif:
 - a) Mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri.
 - b) Meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi.

5. Pengakuan dan Apresiasi atas Prestasi:

- a) Penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai.
- b) Penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik.

6. Perasaan Kompetensi dan Pencapaian:

- a) Rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu.
- b) Merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Kadarisman (2012), berpendapat bahwa variabel penghargaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Gaji;

Gaji merupakan balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk uang sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi. Pada umumnya gaji diberikan secara mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya waktu/jam kerja).

2. Insentif;

Insentif merupakan bentuk balas jasa yang diterima secara langsung, yang didasarkan pada kinerja pegawai serta ditujukan untuk pembagian keuntungan kepada pegawai sebagai konsekuensi peningkatan produktivitas kerjanya.

Pendapat Mathias & Jackson (Azizah Dianingtyas,2014), mengemukakan bahwa insentif ialah pendapatan tidak tetap seorang pegawai didasarkan pada kinerja perseorangan, tim, atau organisasi. Insentif diberikan kepada

seorang pegawai dengan tujuan, sebagai pendorong produktivitas pegawai serta efektivitas biaya.

3. Pujián;

Pujián adalah bentuk balas jasa dalam bentuk non materiil. Biasanya pujián didapatkan oleh seorang pegawai dari pimpinannya, karena prestasi kerja dan hal ini bisa menambah motivasi kerja pegawai tersebut.

4. Cuti;

Cuti merupakan hari tidak bekerja yang diberikan oleh instansi dengan alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan;

Tunjangan adalah bentuk balas jasa yang berupa kompensasi tidak langsung, diberikan instansi kepada para pegawai.

Pendapat yang dikemukakan oleh Yasmeen (Azizah Dianingtyas, 2014), disebutkan bahwa indikator-indikator penghargaan adalah;

1. Gaji;

Gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diperoleh pegawai sebagai konsekuensi statusnya adalah pegawai yang telah berkontribusi pada sebuah instansi

2. Promosi;

Penghargaan atau balas jasa yang diperoleh dari instansi dalam bentuk kenaikan jabatan untuk pegawai yang telah berprestasi

3. Bonus;

Bonus adalah bentuk balas jasa yang dibayarkan sekaligus dan diberikan karena telah mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Menurut Mathias & Jackson (Azizah Dianingtyas,2014), bonus merupakan kompensasi tambahan dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok yang diperoleh oleh pegawai. Bonus bisa dalam bentuk uang tunai ataupun bentuk yang lain, contohnya; haji atau umroh

4. Apresiasi dan pengakuan;

Sekedar pengucapan terimakasih serta pengakuan dari instansi untuk prestasi kerja pegawai yang diperolehnya

Menurut Suryo (Azizah Dianingtyas,2014), bahwa indikator-indikator dari penghargaan seperti:

1. Gaji;

Bentuk pembayaran yang besarannya tidak dengan memperhitungkan jam kerja

2. Insentif;

Insentif merupakan imbalan dari instansi yang didasarkan pada tingkat produktivitas, tingkat keuntungan, serta tingkat penjualan

3. Asuransi;

Asuransi merupakan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada pegawai berupa kompensasi non finansial

4. Pelatihan dan pengembangan;

Pelatihan dan pengembangan merupakan penghargaan yang diberikan oleh instansi untuk pengembangan karir pegawai

2.1.3. Kebutuhan Sosial

2.1.3.1. Pengertian Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang berkaitan dengan interaksi, hubungan, dan keterlibatan individu dalam lingkungan sosialnya. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki keinginan untuk berinteraksi, berhubungan, dan terlibat dengan orang lain dalam berbagai bentuk. Kebutuhan sosial ini menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan individu, karena memengaruhi kesejahteraan mental, emosional, dan psikologis mereka.

Kebutuhan sosial misalnya, sahabat, afiliasi, interaksi, mencintai serta dicintai, dan diterima pada suatu kelompok organisasi serta lingkungan masyarakatnya adalah kebutuhan normal inividu karena tidak ada orang yang mau hidup sendiri dan terkucil, pastilah individu tersebut butuh kehidupan berkelompok. Didalam kehidupan organisasi seorang individu membutuhkan rekan kerja yang baik, begitupun interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpinnya yang merupakan sebuah kebutuhan pengakuan keberadaan serta penghargaan atas harkat-martabat dirinya. Kebutuhan sosial antara lain, rasa memiliki, kasih sayang, persahabatan serta diterima secara baik pada kelompok tertentu (Bangun, 2012).

Menurut Handoko (Puspa Wulansari; 2017), bahwa secara teoritis kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan persahabatan, cinta, peran memiliki serta diterima kelompok, kekeluargaan sosial, dan secara terapan ialah kelompok-kelompok formal, acara-acara peringatan, serta kegiatan-kegiatan

yang disponsori oleh instansi. Begitupun Lewis (Herizal, Muhammad Nur;2020) mengatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan sebuah hal yang dicapai, diperoleh serta ditetapkan pada hubungan sehari-hari diantara masyarakat dan pemerintahnya.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang saling terkait diantara individu yang satu dengan individu yang lain didalam hidup bermasyarakat. Sedangkan pendapat Santoso (Herizal, Muhammad Nur;2020), bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan psikologis serta terkait pada kebutuhan yang lain. Contohnya; pengakuan seperti anggota lain, ajakan untuk terlibat, mengunjungi tetangga.

Pendapat Maslow (Herizal, Muhammad Nur;2020), kebutuhan sosial merupakan kebutuhan pada perasaan memiliki, kasih-sayang, dimiliki, perasaan mendapat tempat ditengah komunitasnya. Manusia memiliki kebutuhan untuk interaksi sosial, cinta, rasa memiliki hubungan yang bermakna dengan orang lain, dan menjadi bagian dari komunitas. Ini meliputi hubungan keluarga, persahabatan, dan rasa diterima dalam kelompok sosial. Kebutuhan sosial dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow mengacu pada dorongan individu untuk memiliki hubungan sosial yang bermakna, interaksi, afiliasi, dan kebutuhan akan kasih sayang serta rasa diterima dalam kelompok sosial.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kebutuhan sosial adalah aspek penting dalam kehidupan manusia yang mencakup hubungan, interaksi, dan keterlibatan dengan orang lain. Kehadiran

hubungan sosial yang positif memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan individu dalam konteks sosialnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebutuhan Sosial

Sedangkan Mangkunegara (Herizal, Muhammad Nur;2020), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan sosial, yaitu:

1. Kondisi alam

Alam tentu mempunyai peran untuk mempengaruhi kebutuhan manusia.

Misalnya penduduk yang tinggal di dataran tinggi membutuhkan lebih banyak selimut dan pakaian tebal untuk menahan dingin. Sedangkan, penduduk di pantai lebih membutuhkan pakaian tipis dan dingin.

2. Agama

Agama merupakan suatu kepercayaan yang tentu saja mempengaruhi kebutuhan setiap orang. Misalnya umat muslim tidak memakan babi karena dalam ajaran Islam hal tersebut dilarang. Begitu pula dengan umat Hindu yang melarang untuk konsumsi sapi.

3. Adat Istiadat

Adat istiadat ada karena tradisi yang turun temurun. Tentunya hal ini akan mempengaruhi tujuan hidup maupun perilaku masyarakatnya. Misalnya, upacara pernikahan yang memakai adat Jawa mempunyai perbedaan dengan pernikahan adat Sunda.

4. Pekerjaan

Semua profesi mempunyai karakteristik sendiri. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kebutuhan tiap individu. Misalnya dokter membutuhkan stetoskop untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan, petani membutuhkan traktor, benih, pupuk, dan cangkul.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kebutuhan Sosial

Menurut Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020), disebutkan bahwa dimensi dan indikator dari kebutuhan sosial adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Sosial:

- a) Aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat.
- b) Mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial.

2. Keterhubungan dan Keterlibatan dalam Kelompok:

- a) Merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial.
- b) Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial.

3. Kasih Sayang dan Kedekatan Emosional:

- a) Kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain.
- b) Membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain.

4. Koneksi Emosional dan Keterikatan:

- a) Mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain.
- b) Menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok sosial.

5. Partisipasi dalam Kegiatan Sosial:

- a) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas.
- b) Merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial.

6. Rasa Diterima dan Diterima dalam Kelompok:

- a) Merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas.
- b) Pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar.

Menurut Siagian (Puspa Wulansari,2017) menuturkan bahwa kebutuhan sosial tercermin pada berbagai bentuk perasaan sebagai reaksi dari apa yang dirasakan dari lingkungan-sosial, dimensi serta indikator-indikator sebagai berikut;

- a) Perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*)
Perasaan seorang individu menyangkut keberadaannya dapat diterima pada lingkungan tempatnya berinteraksi hingga mendorong individu tersebut berperilaku baik hingga bersedia dan rela mempersesembahkan yang terbaik pada lingkungannya, dan untuk organisasi individu tersebut akan berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b) Perasaan untuk tidak diremehkan (*sense of importance*)

Perasaan seorang individu menyangkut keberadaannya dianggap penting pada lingkungan tempatnya berinteraksi, dan pada organisasi hal ini menjadi tugas seorang pemimpin agar bisa membaca karakter dan sifat individu yang berbeda antara satu dengan lainnya, hal ini didasarkan bahwa setiap individu pasti mempunyai kekurangan dan kelebihan serta tidak ada yang sempurna. Seorang pemimpin berkemampuan menempatkan pegawai yang disesuaikan dengan potensi yang dimilikinya hingga tidak dilecehkan, karena besar-kecilnya peranan yang diberikan oleh seorang pegawai tetap harus dihargai, karena hal ini akan berimbang pada kesediaannya untuk memperlihatkan kinerja terbaik pada instansi

c) Perasaan diikutsertakan (*Sense of participation*)

Didalam kehidupan organisasi perasaan seperti ini akan muncul pada suatu proses pengambilan keputusan, bila individu memiliki hak untuk mengeluarkan pendapat, ide, serta masukan pada suatu proses pengambilan keputusan yang sesuai dengan porsi kewenangannya, maka dapat dipastikan bahwa hasil keputusan tersebut akan dilaksanakan secara sunguh-sungguh serta dengan tanggungjawab yang tinggi. Hal ini dikarenakan timbulnya kepuasan secara psikis pada diri individu tersebut, dimana individu tersebut akan merasa bahwa apa yang akan dikerjakannya adalah bagian dari pikirannya serta didukung oleh organisasi.

Hasibuan (Yudha.A.Matondang, 2018), berpendapat bahwa variabel kebutuhan sosial dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima individu lain pada lingkungan rumah serta tempatnya bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan pada rasa dihormati, karena tiap individu memiliki perasaan bahwa dirinya penting (*Sense of performance*)
- c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of participation*)

2.1.4. Prestasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Karena pegawai merupakan unsur yang dimiliki oleh organisasi terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi. Kinerja dan prestasi kerja adalah dua konsep terkait namun memiliki perbedaan yang cukup signifikan dalam konteks lingkungan kerja. Prestasi kerja lebih berkaitan dengan hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang dalam lingkungan kerja. Ini mencakup evaluasi atau penilaian terhadap hasil yang telah dihasilkan oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau proyek tertentu.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja pada organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Diperolehnya prestasi kerja pegawai

dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik itu asalnya dari dalam individu setiap pegawai maupun asalnya dari luar individu pegawai tersebut. Motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk mau terlibat bekerja dengan giat, berbeda-beda antara setiap pegawai. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tujuan, kebutuhan, dan motif dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu kebutuhan setiap pegawai baik bersifat materi dan bukan materi hendaknya diberikan sesuai dengan tuntutannya bila mengharapkan prestasi kerja pegawai tinggi.

Menurut Mangkunegara dalam Syahputra. (2021), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2014), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Lebih lanjut, menurut Malayu Hasibuan dalam Simprosa, B.M. (2021), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian, menurut Rivai dalam Herizal, Muhammad Nur (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar

hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil pekerjaan seorang pegawai dengan standar yang ditetapkan pada sebuah organisasi. Dapat pula dikatakan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai didalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggungjawab, pengalaman, kesungguhan, kecakapan, serta waktu yang diberikan organisasi kepada pegawai tersebut serta hasilnya harus dipertanggung-jawabkan kepada pihak organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan *Rue* dalam Sutrisno (2014) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan.

- a. Kondisi fisik

- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara dalam Syahputra. (2021), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam

menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Handoko dalam Komarudin (2016), mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berprilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Simprosa, B. M. (2021) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

4) Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing organisasi.

Menurut Suprihatin (Azizah Dianingtyas, 2014), mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu;

1) Motivasi

Pendapat Cong dan Van (Azizah Dianingtyas, 2014), motivasi sebuah dorongan dalam diri individu agar bekerja melalui cara-cara tertentu disertai sejumlah ikhtiar yang diberikan. Motivasi tediri dari motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik ialah karena sifat dari pekerjaan tersebut menyebabkan seorang individu termotivasi, bukan disebabkan oleh rangsangan lain, contohnya uang atau status, akan tetapi lebih cenderung dikatakan sebagai sebuah hobi. Motivasi ekstrinsik ialah faktor-faktor yang berasal dari luar pekerjaan yang menyebabkan seorang individu termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Timothy (Azizah Dianingtyas, 2014), sebuah perasaan yang baik/positif menyangkut pekerjaan seorang individu dan berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang maksimum berdampak pada pegawai tersebut makin meningkatkan komitmen serta perasaan tenang didalam melakukan pekerjaan hingga dapat mencapai prestasi kerjanya.

3) Tingkat stres

Menurut Dhania (Azizah Dianingtyas, 2014), stres adalah terjadinya sebuah kondisi internal yang disertai tanda-tanda gangguan fisik, situasi sosial, serta lingkungan serta memiliki potensi pada memburuknya suatu keadaan.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Sebuah instansi sudah seharusnya mencari upaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif serta menyenangkan bari para pegawai, hal ini disebabkan kuatnya dugaan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bukan saja mampu memuaskan pegawai dalam pelaksanaan tugas, tapi juga dapat mempengaruhi peningkatan pretasi kerja pegawai.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah sebuah proses penentuan tugas untuk

dilaksanakan, metode yang dipakai, serta hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain dalam sebuah instansi, Simamora (Azizah Dianingtyas, 2014). Desain pekerjaan sebagai penentu tentang cara melakukan pekerjaan, berapa besarnya sebuah keputusan yang diberikan pegawai menyangkut pekerjaannya, serta berapa banyak tugas-tugas yang mesti dilakukan oleh seorang pegawai.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian atau hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Seorang pakar manajemen yang dikenal Dr. Mulyadi Nasution dalam (A.G.Onibala.,I.L.Saerang.,L.O.H.Dotulong, 2017), menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi atau faktor yang sering dianggap relevan dalam mengevaluasi atau mengukur prestasi kerja seorang individu. Berikut adalah beberapa dimensi dan indikator yang umumnya terkait dengan prestasi kerja:

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaianya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaianya adalah kecepatan kerja.

3. Ketepatan Waktu (*Punctuality*):

Kriteria penilaianya adalah memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan,

ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan, ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaianya adalah selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaianya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya.

Sedangkan, menurut Dharma dalam Nanda dkk (2013), ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yakni;

a. Kuantitas hasil kerja.

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

b. Kualitas hasil kerja.

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan. Ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu instansi atau organisasi walaupun standar

kualitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

c. Ketepatan waktu.

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang mentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Hartatik dalam Soewadji, Jusuf. (2022) Indikator prestasi kerja pegawai, adalah:

1. Loyalitas

Menilai loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan pegawai untuk mempertahankan organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Kinerja

Menilai baik secara kualitatif maupun kuantitaif pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai berdasarkan uraian tugas.

3. Kejujuran

Menilai keadilan dan memnuhi kewajiban kinerja kontraktualnya, baik terhadap dirinya sendiri maupun kepada orang lain.

4. Disiplin

Menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan

bekerja sesuai petunjuk yang diberikan.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat lebih percaya diri dan efektif.

6. Kolaborasi

Mengevaluasi keterlibatan dan kolaborasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal, baik didalam maupun diluar tempat kerja.

7. Kepemimpinan

Mengevaluasi kemampuan seorang pegawai untuk memimpin, memberikan pengaruh dan memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Menilai sikap, perilaku, kesantunan, keceriaan, simpati, menimbulkan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik dan sikap simpatik dan wajar kepada para pegawai.

9. Inisiatif

Mengevaluasi kemampuan berpikir pegawai berdasarkan inisiatif untuk menganalisis, mengevaluasi, membuat, menalar, menarik kesimpulan dan mengambil keputusan tentang masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab

Mengevaluasi kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasana yang digunakan.

2.1.4.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berguna untuk organisasi atau instansi serta bermanfaat bagi para pegawai. Menurut Hasibuan dalam (Yudha.A. Matondang, 2018) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur prestasi kerja pegawai yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam organisasi atau instansi.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk

mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- i) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- j) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program pelatihan kerja tambahan.
- k) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan serta kecakapan pegawai.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2015), beberapa manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. Memberikan peringkat informasi untuk promosi dan penetapan gaji
- b. Memberikan kesempatan pimpinan dan bawahan untuk menilai perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Menilai rencana karir bawahan untuk menunjukkan kekuatan dan kelemahan.

Sedangkan menurut Handoko T. Hani dalam Soewadji, Jusuf. (2022), manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Umpulan balik kinerja SDM dapat memberdayakan pegawai, pimpinan, dll untuk mengoreksi aktivitas dalam meningkatkan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan bentuk remunerasi lainnya.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan degradasi biasanya didasarkan pada kinerja pekerjaan sebelumnya atau mengantisipasi kemudian. Promosi seringkali merupakan bentuk penghargaan tentang prestasi kerja.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Performa kerja yang buruk mungkin mengindikasikan perlunya pelatihan. Demikian juga, kinerja yang baik dapat mencerminkan potensi yang tinggi harus dikembangkan.

Demikian juga menurut Veithzal Rivai dalam D.M Hasibuan (2016), mengatakan manfaat penilaian prestasi kerja sebagai beriku:

1. Penilaian prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan dan bawahan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai-pegawai yang

kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi buruk.

6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.5. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.5.1. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan buah karya seorang individu yang diperoleh dari kemampuan karakteristik pribadi dirinya juga presepsi akan peran dirinya dalam pekerjaannya. Menurut Maslow dalam Yudha.A.M (2018), berpendapat bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan sebuah proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan potensi dan sifat-sifat psikologis yang unik. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah motivasi. Selanjutnya Maslow mengatakan, didalam setiap individu memiliki sebuah hirarki untuk lima kebutuhan, yakni kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan. Aktualisasi diri merupakan motif inti sebagai dorongan tingkah-laku seseorang kepada kecenderungan ingin memiliki kreativitas yang bermuara pada tercapainya prestasi kerja.

Menurut pendapat Perfilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Bahwa aktualisasi diri sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja seseorang dimana bila seseorang memperoleh kesempatan untuk mengakutualisasikan dirinya yang diperoleh dari suatu pekerjaan, maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pada diri individu tersebut. Kebutuhan ini adalah realisasi lengkap potensi secara penuh. Bila instansi semakin memenuhi kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan prestasi kerja pegawai meningkat pula.

2.1.5.2. Hubungan antara Kebutuhan Penghargaan dan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan buah karya seorang individu yang diperoleh dari kemampuan karakteristik pribadi dirinya juga presepsi akan peran

dirinya dalam pekerjaannya. Penghargaan ditujukan untuk menarik individu yang kompeten agar bergabung dengan instansi atau organisasi, menjaga agar para pegawai selalu hadir di kantor, serta untuk mendorong pegawai agar memperoleh kinerja yang maksimal, Gibson (Yudha.A.Matondang, 2018). Jadi, adanya penghargaan ditujukan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kebutuhan atas penghargaan terletak pada level ke-4 dalam teori Maslow. Individu sebagai manusia mempunyai ciri mempunyai harga diri. Oleh karena itu seorang individu membutuhkan pengakuan atas status dan keberadaannya dari individu lainnya. Status dan keberadaan seorang individu akan terlihat pada berbagai lambang yang digunakan sebagai hak seorang individu diluar maupun didalam instansi. Instansi memberi penghargaan untuk para pegawai, jika pegawai tersebut dapat berkontribusi dengan baik pada instansi tersebut. Sebuah penghargaan adalah balas jasa yang diperoleh seorang pegawai atas prestasi kerja yang baik, serta untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.5.3. Hubungan antara Kebutuhan Sosial dan Prestasi Kerja

Kebutuhan sosial antara lain, rasa memiliki, kasih sayang, persahabatan serta diterima secara baik pada kelompok tertentu (Bangun, 2012). Selain penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri didalam teori hierarki kebutuhan, Maslow (Yudha.A.Matondang, 2018), mengatakan kebutuhan sosial merupakan salah satu kebutuhan yang penting dibutuhkan

oleh seorang individu. Kebutuhan sosial, adalah sebuah kebutuhan hidup berkelompok, dalam pemenuhan kebutuhan ini seorang individu membutuhkan orang lain dalam hidup bermasyarakat, dikarenakan seorang individu tidak dapat memenuhi sendiri segala kebutuhannya sehingga dia membutuhkan individu lainnya. Tercukupinya kebutuhan sosial pada individu akan mendorongnya untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dibutuhkan setiap individu untuk dapat berinteraksi dengan individu lainnya. Kebutuhan sosial pada sebuah instansi merupakan sebuah keharusan agar dapat menciptakan interaksi yang baik sesama pegawai dan berakibat pada timbulnya rasa kebersamaan, rasa kepemilikan, rasa cinta kasih, serta persahabatan diantara pegawai yang akhirnya dapat memperkecil konflik. Kebutuhan sosial tercipta bila hubungan baik antara sesama pegawai secara horizontal, dan secara vertikal dengan atasan.

2.1.6. Penelitian terdahulu

1. Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*). Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Reional *Office*. Hasil penelitian diperoleh bahwa kebutuhan fisiologis,

keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

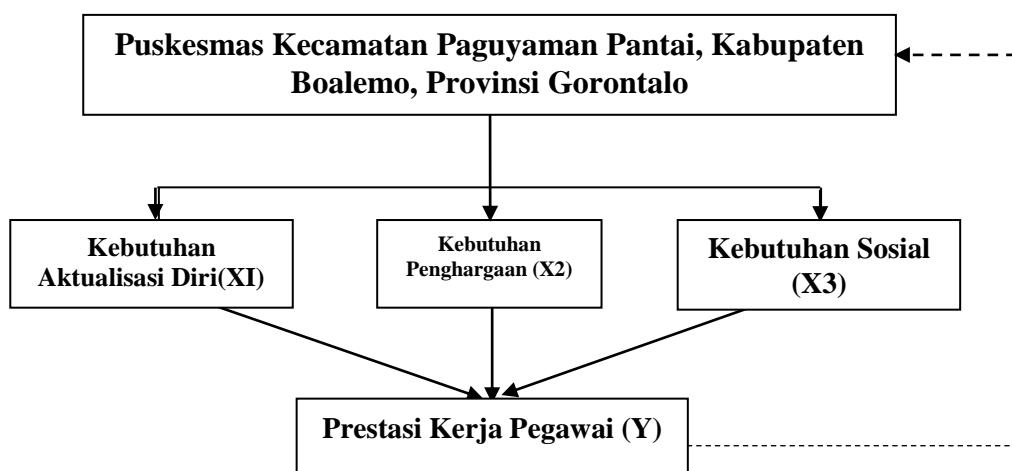
2. Herizal, Muhammad Nur (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial sebesar 96,9% berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO), cabang Sigli, sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Puspa Wulansari (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil,

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau konseptual merupakan suatu unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi terdapat variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Kerangka pemikiran dari suatu gejala sosial yang memadai dan dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian secara jelas dan dapat diuji.

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan tiga variabel, yakni; aktualisasi diri, variabel penghargaan, dan variabel kebutuhan sosial yang diduga memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (XI), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
2. Kebutuhan Aktualisasi Diri (XI) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
3. Kebutuhan Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
4. Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Kebutuhan Aktualisasi Diri (XI), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang diambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) <i>Sumber:</i> <i>Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020)</i>	Kreativitas	1. Kemampuan untuk mengekspresikan ide kreatif 2. Minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif 3. Keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah	Ordinal
	Pencapaian Potensi Pribadi	1. Kemauan untuk mengembangkan diri secara terus-menerus 2. Dorongan untuk belajar, tumbuh, dan berkembang pribadi 3. Keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh	
	Tujuan Hidup dan Visi	1. Memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai 2. Keterlibatan dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat 3. Pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan	

		tujuan yang lebih besar	
Otonomi dan Kemandirian	1. Kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi 2. Rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan		
Pertumbuhan Pribadi dan Pengembangan Diri	1. Keterlibatan dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri 2. Kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus		
Keberadaan dan Kehidupan yang Bermakna	1. Pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam 2. Pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan		

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kebutuhan Penghargaan (X2) <i>Sumber:</i> <i>Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020)</i>	Penghargaan dan Pengakuan dari Orang Lain	1. Diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individu 2. Penerimaan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial	Ordinal
	Rasa Dihargai dan Diterima	1. Merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar 2. Memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain	
	Status dan Prestise	1. Kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui 2. Mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan	

	Harga Diri yang Positif	1. Mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri 2. Meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi	
	Pengakuan dan Apresiasi atas Prestasi	1. Penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai 2. Penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik	
	Perasaan Kompetensi dan Pencapaian	1. Rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu 2. Merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kebutuhan Sosial (X3) <i>Sumber:</i> <i>Maslow dalam (Herizal, Muhammad Nur, 2020)</i>	Keterlibatan Sosial	1. Aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat 2. Mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial	Ordinal
	Keterhubungan dan Keterlibatan dalam Kelompok	1. Merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial 2. Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial	
	Kasih Sayang dan Kedekatan Emosional	1. Kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain 2. Membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain	
	Koneksi Emosional dan Keterikatan	1. Mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain 2. Menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok sosial	
	Partisipasi dalam Kegiatan Sosial	1. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas 2. Merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial	

	Rasa Diterima dan Diterima dalam Kelompok	1. Merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas 2. Pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar	
--	---	--	--

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y) <i>Sumber:</i> <i>Nasution (A.G.Onibala.,I.L.Saerang.,L.O.H.Dotulong, 2017)</i>	Kualitas kerja	1.Ketepatan kerja 2.Ketrampilan kerja 3.Ketelitian kerja 4.Kerapihan kerja	Ordinal
	Kuantitas kerja	1.Kecepatan kerja	
	Ketepatan Waktu (<i>Punctuality</i>)	1.Memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, 2.Ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan 3.Ketaatan waktu kehadiran	
	Inisiatif	1.Aktif 2.Semangat	
	Kerjasama	1.Kemampuan bergaul 2.Menyesuaikan diri 3.Kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), dan variabel dependen Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)*.
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif

3. Kuisisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo sebanyak 55 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	PNS	Tenaga Kontrak (P3K)	Honor	Jumlah
Kepala Puskesmas	1			1
Dokter	2			2
Perawat	4	7	3	14
Manteri	2	4		6
Bidan	3	8	7	18
Gizi	2	2		4
Apoteker	1		3	4
Analisis	2			2
Sopir Mabulans			2	2
Cleaning Service			2	2
Total	17	21	17	55

Sumber: Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, 2023

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari

penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo sebanyak 55 orang.

3.2.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah para pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisioner kepada responden.

- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Ibu dr. Zubaidah Ali Rauf yang menjabat sebagai Kepala Puskesmas Paguyaman Pantai.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Puskesmas Paguyaman Pantai.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2\} - \{n.\sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat

tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang *reable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Zriil(i-1) - Zriil(i)}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

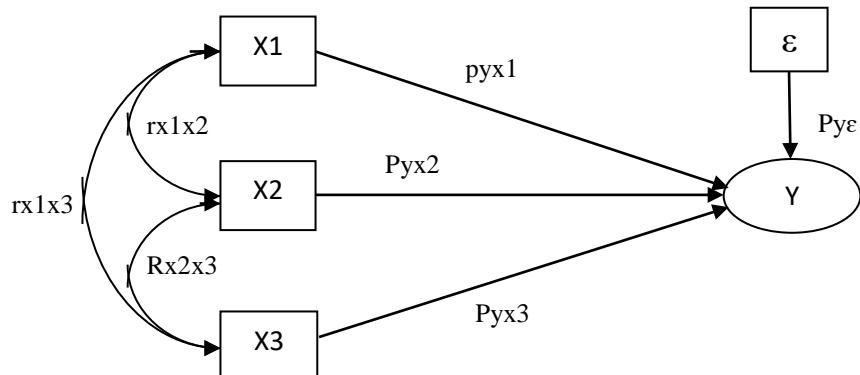
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + PY_{\varepsilon}$$

Dimana :

X1 : Kebutuhan Aktualisasi Diri

X2 : Kebutuhan Penghargaan

X3 : Kebutuhan Sosial

Y : Prestasi Kerja Pegawai

ε : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,X2 dan X3 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2$ dan 3)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :
 - a. Pengaruh langsung :
$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$
 - b. Pengaruh tidak langsung :
$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (ryx_i x_j) (Pyx_j) \text{ dimana } i = \text{ yang berpengaruh, dan } j = \text{ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = Pyx_i^2 + \sum Pyx_i r_{xy_i}$$
9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

Paguyaman Pantai terbentuk pada Tanggal 16 September Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 75 tahun 2003 tentang pemekaran wilayah Kecamatan. Dulu Paguyaman Pantai masih dikenal dengan nama Paguyaman dengan adanya perkembangan wilayah maka Paguyaman Pantai dimekarkan yang terdiri dari 5 Desa yaitu Desa Bubaa, Desa Limbatihu, Desa Lito, Desa Apitalawu, Desa Bukit Karya. Dengan pusat Kecamatan terletak pada pertengahan wilayah tepatnya di Desa Bubaa sebagai Ibu kota Kecamatan Paguyaman Pantai. Dari waktu kewaktu di mekarkan kembali 3 Desa yaitu Desa Towayu, Desa Bangga, Desa Olibuu. Sampai saat ini Kecamatan Paguyaman Pantai terbagi menjadi 8 Desa.

Kecamatan Paguyaman Pantai Kecamatan dengan luas wilayah 152,30 km² sebagian besar merupakan daerah pesisir. Adapun ketinggian rata-rata wilayah adalah 68m di atas permukaan laut. Jika dilihat dari luas wilayahnya, maka desa yang memiliki luas terbesar adalah Bubaa dan yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Bangga (BPS, 2017:5).

Puskesmas Paguyaman Pantai beralamat di Desa Bubaa, Kecamatan Paguyaman Pantai. Puskesmas tersebut telah menjadi salah satu dari sebelas

Puskesmas yang ditetapkan oleh penjabat Bupati Boalemo Dr. Hendriwan, M.Si., sebagai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Boalemo Nomor 005/49/1/2023 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Unit Pelayanan Teknis Daerah Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Terwujudnya Puskesmas yang Bermutu dan Terjangkau Menuju Kecamatan Paguyaman Pantai Sehat dan Sejahtera”

Misi:

- 1. Mnggerakkan pelayanan berwawasan kesehatan;**
- 2. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat;**
- 3. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan perorangan, keluarga, dan masyarakat beserta lingkungannya;**

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi):

A. Tugas Pokok;

Puskesmas Paguyaman Pantai menjalankan tugas sebagai pembantu Dinas Kesehatan dalam menjalankan urusan pemerintahan serta memberikan layanan pada bidang kesehatan yang menjadi wewenang Daerah dan tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

B. Fungsi;

Puskesmas Paguyaman Pantai menjalankan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Merangsang masyarakat termasuk swasta untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri
2. Memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggali dan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien
3. Memberikan bantuan yang bersifat bimbingan teknis materi dan rujukan medis maupun rujukan kesehatan kepada masyarakat dengan ketentuan bantuan tersebut tidak menimbulkan ketergantungan
4. Memberi pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat
5. Bekerjasama dengan sektor-sektor yang bersangkutan dalam melaksanakan program puskesmas.

C. Layanan Kesehatan PUSKESMAS Paguyaman Pantai;

1. Bagian loket

Memberikan pelayanan untuk pembuatan buku rawat jalan kepada pengunjung lama maupun baru yang akan melaksanakan pemeriksaan kesehatan

2. Bagian Balai Pengobatan (BP)

Memberikan layanan pemeriksaan serta pengobatan kepada pasien *emergency* (darurat), pasien rawat jalan, dan pemberian rujukan untuk pasien yang akan melakukan pemeriksaan lanjutan ke Rumah sakit

3. Bagian Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

Memberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan ibu hamil, imunisasi bayi, serta penyuluhan dan pelayanan KB

4. Bagian Poli Gigi

Mmberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan gigi

5. Bagian Gizi

Memberikan pelayanan serta penyuluhan kepada penderita gizi buruk, dll

6. Bagian Labolatorium

Memberikan pelayanan pemeriksaan labolatorium untuk membantu diagnosa dokter akan penyakit yang diderita pasien

7. Bagian Apotik

Memberikan pelayanan pemberian obat kepada pasien dan penyuluhan akan aturan pemakaian obat yang sesuai

8. Bagian Tata Usaha (TU)

Memberikan pelayanan administrasi kepada pasien

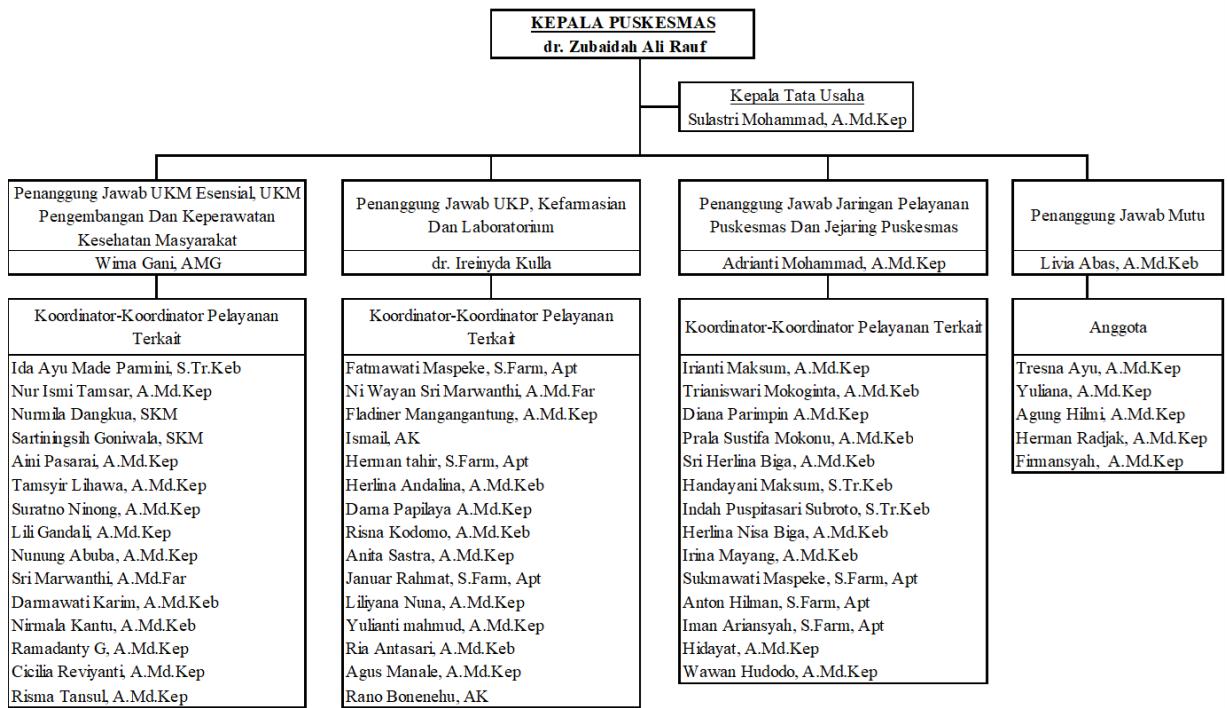
4.1.4. Struktur Organisasi PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai,

Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Dibawah ini disajikan struktur organisasi PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 55 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	6	10,91
D3	27	49,10
S1	19	34,54
S2	3	5,45
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 6 orang atau 10,91%, D3 sebanyak 27 orang atau 49,10%, S1 sebanyak 19 orang atau 34,54%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 5,45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan D3.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	19	34,54
Perempuan	36	65,45
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 19 orang atau sekitar 34,54%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 36 orang atau 65,45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 30 tahun	11	20
30-40 tahun	36	65,45
>41 tahun	8	14,55
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 20%, jumlah responden yang umurnya antara 30-40 tahun sebanyak 36 orang atau 65,45%, jumlah responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 14,55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 30-40 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	11	20
1 - 5 tahun	24	43,63
> 5 tahun	20	36,37
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 20%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 24 orang atau 43,63%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 36,37%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun lebih banyak.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 55 = 275$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 55 = 55$

$$\text{Rentang skala} \quad \frac{275 - 55}{5} = 44$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
55 – 99	Sangat Rendah
100 – 144	Rendah
145 – 189	Sedang
190 – 234	Tinggi
235 – 279	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 55 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%												
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	3	6	5,5	0	0	0,0	0	0	0,0	4	8	7,3	0	0	0,0
3	18	54	32,7	35	105	63,6	30	90	54,5	13	39	23,6	30	90	54,5
4	20	80	36,4	14	56	25,5	25	100	45,5	13	52	23,6	21	84	38,2
5	14	70	25,5	6	30	10,9	0	0	0,0	25	125	45,5	4	20	7,3
Σ	55	210	100	55	191	100	55	190	100	55	224	100	55	194	100
Kategori	Tinggi														

X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10																	
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	6	5,5	0	0	0,0	0	0	0,0	4	8	7,3	0	0	0,0	0	0	0,0
18	54	32,7	35	105	63,6	30	90	54,5	13	39	23,6	30	90	54,5			
20	80	36,4	14	56	25,5	25	100	45,5	13	52	23,6	21	84	38,2			
14	70	25,5	6	30	10,9	0	0	0,0	25	125	45,5	4	20	7,3			
55	210	100	55	191	100	55	190	100	55	224	100	55	194	100			
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15																	
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	6	5,5	0	0	0,0	0	0	0,0	4	8	7,3	0	0	0,0	0	0	0,0
18	54	32,7	35	105	63,6	30	90	54,5	13	39	23,6	30	90	54,5			
20	80	36,4	14	56	25,5	25	100	45,5	13	52	23,6	21	84	38,2			
14	70	25,5	6	30	10,9	0	0	0,0	25	125	45,5	4	20	7,3			
55	210	100	55	191	100	55	190	100	55	224	100	55	194	100			
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu item pernyataan X1.1, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210, item pernyataan X1.2, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 191, item pernyataan X1.3, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 190, item pernyataan X1.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 224, item pernyataan X1.5, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, item pernyataan X1.6, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210, item pernyataan X1.7, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 191, item pernyataan X1.8, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 190, item pernyataan X1.9, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 224, item pernyataan X1.10, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, item pernyataan X1.11, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210, item pernyataan X1.12, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 191, item pernyataan X1.13, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 190, item pernyataan X1.14, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 224, item pernyataan X1.15, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri, seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai.

2. Variabel Kebutuhan Penghargaan (X₂)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kebutuhan Penghargaan (X₂) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Penghargaan (X₂)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	3	6	5,5	0	0	0,0	6	12	10,9	0	0	0,0
3	14	42	25,5	28	84	50,9	13	39	23,6	28	84	50,9
4	22	88	40,0	22	88	40,0	13	52	23,6	27	108	49,1
5	16	80	29,1	5	25	9,1	23	115	41,8	0	0	0,0
Σ	55	216	100	55	197	100	55	218	100	55	192	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
F	Skor	%									
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
0	0	0,0	3	6	5,5	0	0	0,0	6	12	10,9
28	84	50,9	14	42	25,5	28	84	50,9	13	39	23,6
22	88	40,0	22	88	40,0	22	88	40,0	13	52	23,6
5	25	9,1	16	80	29,1	5	25	9,1	23	115	41,8
55	197	100	55	216	100	55	197	100	55	218	100
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

X2.9			X2.10			X2.11			X2.12		
F	Skor	%									
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	3	6	5,5
28	84	50,9	28	84	50,9	28	84	50,9	14	42	25,5
27	108	49,1	22	88	40,0	22	88	40,0	22	88	40,0
0	0	0,0	5	25	9,1	5	25	9,1	16	80	29,1
55	192	100	55	197	100	55	197	100	55	216	100
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kebutuhan Penghargaan yaitu item pernyataan X2.1, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 216, item pernyataan X2.2, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 197, dan item pernyataan X2.3, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 218, dan item pernyataan X2.4, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 192, dan item pernyataan X2.5, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 197, dan item pernyataan X2.6, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 216, dan item pernyataan X2.7, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 197, dan item pernyataan X2.8, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 218, dan item pernyataan X2.9, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 192, dan item pernyataan X2.10, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 197, dan item pernyataan X2.11, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 197, dan item pernyataan X2.12, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 216.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan, seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai.

3. Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kebutuhan Sosial (X_3) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kebutuhan Sosial (X₃)

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	4	8	7,3	0	0	0,0
3	35	105	63,6	32	96	58,2	13	39	23,6	32	96	58,2
4	12	48	21,8	18	72	32,7	15	60	27,3	18	72	32,7
5	8	40	14,5	5	25	9,1	23	115	41,8	5	25	9,1
Σ	55	193	100	55	193	100	55	222	100	55	193	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		
X3.5			X3.6			X3.7			X3.8			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
3	6	5,5	4	8	7,3	3	6	5,5	0	0	0,0	
18	54	32,7	13	39	23,6	18	54	32,7	35	105	63,6	
20	80	36,4	15	60	27,3	20	80	36,4	12	48	21,8	
14	70	25,5	23	115	41,8	14	70	25,5	8	40	14,5	
55	210	100	55	222	100	55	210	100	55	193	100	
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			
X3.9			X3.10			X3.11			X3.12			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
0	0	0,0	4	8	7,3	0	0	0,0	3	6	5,5	
32	96	58,2	13	39	23,6	32	96	58,2	18	54	32,7	
18	72	32,7	15	60	27,3	18	72	32,7	20	80	36,4	
5	25	9,1	23	115	41,8	5	25	9,1	14	70	25,5	
55	193	100	55	222	100	55	193	100	55	210	100	
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kebutuhan Sosial yaitu item pernyataan X3.1, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, item pernyataan X3.2, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, dan item pernyataan X3.3, berada pada kategori

tinggi dengan skor sebesar 222, dan item pernyataan X3.4, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, dan item pernyataan X3.5, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210, dan item pernyataan X3.6, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 222, dan item pernyataan X3.7, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210, dan item pernyataan X3.8, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, dan item pernyataan X3.9, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, dan item pernyataan X3.10, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 222, dan item pernyataan X3.11, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 193, dan item pernyataan X3.12, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 210.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial, seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai.

4. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Bobot	Item												
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			
	F	Skor	%										
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
2	5	10	9,1	0	0	0,0	5	10	9,1	5	10	9,1	
3	13	39	23,6	32	96	58,2	13	39	23,6	13	39	23,6	
4	14	56	25,5	17	68	30,9	14	56	25,5	14	56	25,5	
5	23	115	41,8	6	30	10,9	23	115	41,8	23	115	41,8	
Σ	55	220	100	55	194	100	55	220	100	55	220	100	
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			

skor sebesar 194, pernyataan Y1.6, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, pernyataan Y1.7, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 188, pernyataan Y1.8, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 220, pernyataan Y1.9, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, pernyataan Y1.10, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 220, pernyataan Y1.11, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 188, pernyataan Y1.12, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, pernyataan Y1.13, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 188.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja Pegawai, hampir seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Prestasi Kerja Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing - masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 55 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,596	0,3	Valid	0,886	> 0,6 = reliable
X1.2	0,514	0,3	Valid		
X1.3	0,700	0,3	Valid		
X1.4	0,610	0,3	Valid		
X1.5	0,694	0,3	Valid		
X1.6	0,596	0,3	Valid		
X1.7	0,514	0,3	Valid		
X1.8	0,700	0,3	Valid		
X1.9	0,610	0,3	Valid		
X1.10	0,694	0,3	Valid		
X1.11	0,596	0,3	Valid		
X1.12	0,514	0,3	Valid		
X1.13	0,700	0,3	Valid		
X1.14	0,610	0,3	Valid		
X1.15	0,694	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Aktualisasi Diri (X₁), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item >0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,886 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Aktualisasi Diri adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kebutuhan Penghargaan (X₂)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Penghargaan (X₂).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,784	0,3	Valid	0,956	> 0,6 = reliable
X2.2	0,929	0,3	Valid		
X2.3	0,561	0,3	Valid		
X2.4	0,886	0,3	Valid		

X2.5	0,929	0,3	Valid		
X2.6	0,784	0,3	Valid		
X2.7	0,929	0,3	Valid		
X2.8	0,561	0,3	Valid		
X2.9	0,886	0,3	Valid		
X2.10	0,929	0,3	Valid		
X2.11	0,929	0,3	Valid		
X2.12	0,784	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X_2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $>0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,956 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kebutuhan Penghargaan adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Sosial (X_3).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	$r = 0,3$	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0,460	0,3	Valid	0,817	$> 0,6 =$ reliable
X3.2	0,595	0,3	Valid		
X3.3	0,598	0,3	Valid		
X3.4	0,595	0,3	Valid		
X3.5	0,603	0,3	Valid		
X3.6	0,598	0,3	Valid		
X3.7	0,603	0,3	Valid		
X3.8	0,460	0,3	Valid		
X3.9	0,595	0,3	Valid		
X3.10	0,598	0,3	Valid		
X3.11	0,595	0,3	Valid		
X3.12	0,603	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kebutuhan Sosial (X_3), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $>0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,817 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kebutuhan Sosial adalah *valid* dan *reliable*.

4. Uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	$r = 0,3$	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,843	0,3	Valid	0,915	$> 0,6 =$ <i>reliable</i>
Y1.2	0,679	0,3	Valid		
Y1.3	0,843	0,3	Valid		
Y1.4	0,843	0,3	Valid		
Y1.5	0,679	0,3	Valid		
Y1.6	0,679	0,3	Valid		
Y1.7	0,508	0,3	Valid		
Y1.8	0,843	0,3	Valid		
Y1.9	0,679	0,3	Valid		
Y1.10	0,843	0,3	Valid		
Y1.11	0,508	0,3	Valid		
Y1.12	0,679	0,3	Valid		
Y1.13	0,508	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,915 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 55 orang responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$Y = 0,212X_1 + 0,361X_2 + 0,461X_3 + 0,115\epsilon$	$R^2=0,885$
--	-------------

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Aktualisasi Diri (X_1) secara langsung terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,212 atau 21,2%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X_2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kebutuhan Penghargaan (X_2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki

pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kebutuhan Penghargaan (X2) secara langsung terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,361 atau 36,1%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kebutuhan Penghargaan (X2) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,361 atau 36,1%.

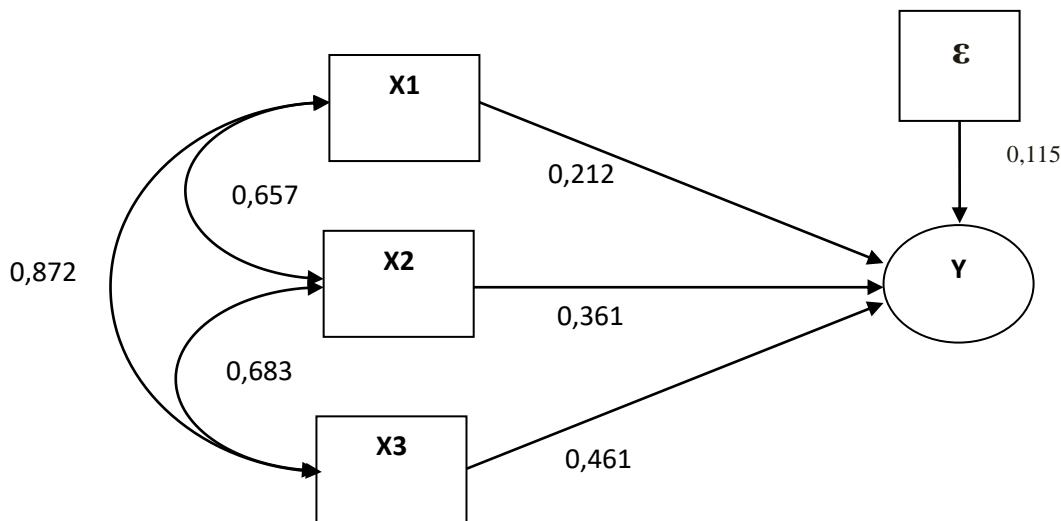
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kebutuhan Sosial (X3), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kebutuhan Sosial (X3) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kebutuhan Sosial (X3) secara langsung terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kebutuhan Sosial (X3) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,461 atau 46,1%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,115 atau 11,5%. Variabel yang dimaksud seperti; motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan dalam Azizah Dianingtyas (2014).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,885 atau 88,5% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 88,5% terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), melalui variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2)

dan Kebutuhan Sosial (X3). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 11,5% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) dengan Kebutuhan Penghargaan (X2) sebesar 0,657 dengan tingkat hubungan **Tinggi/Kuat**. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) dengan Kebutuhan Sosial (X3) sebesar 0,872 dengan tingkat hubungan **sangat tinggi/sangat kuat**. Hubungan antara Kebutuhan Penghargaan (X2) dengan Kebutuhan Sosial (X3) sebesar 0,683 dengan tingkat hubungan **Tinggi/Kuat**, (**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui			Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
			X1	X2	X3		
X1 → Y	0,212	0,045	-	0,050	0,085	0,135	0,180
X2 → Y	0,361	0,130	0,050	-	0,114	0,164	0,294
X3 → Y	0,406	0,212	0,085	0,114	-	0,199	0,411
X1,X2 dan X3							0,885/ 88,5%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 4.15 Uji Signifikansi Variabel X1,X2 dan X3 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2,X3	0,003	0,05	Signifikan
Y ← X1	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X2	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X3	0,006	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 5,348 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,79 dengan taraf signifikan adalah 0,003. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,348 > 2,79$) dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,003 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada

PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

2. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,212 atau 21,2% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

3. Kebutuhan Penghargaan (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kebutuhan Penghargaan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,361 atau 36,1% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

4. Kebutuhan Sosial (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kebutuhan Sosial (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,461 atau 46,1% dengan nilai sig sebesar 0,006, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,006 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) telah mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, ketika ketiga variabel

tersebut berjalan dengan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja para pegawai.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, dimana para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu mengutamakan kualitas serta kuantitas kerja dengan selalu berusaha menjaga ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapihan serta kecepatan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan juga selalu berusaha hadir tepat waktu di kantor, memiliki semangat inisiatif yang tinggi serta selalu bekerjasama dalam menangani pekerjaan yang membutuhkan kebersamaan, serta bersikap selalu memberi bantuan kepada pegawai lain yang membutuhkan bantuan, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada Dinas tersebut.

Disamping itu juga, bahwa tinggi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, dimana faktor kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh para pegawai seperti kesempatan mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri, pemberian penghargaan kepada para pegawai seperti apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi yang diperoleh pegawai, serta faktor kebutuhan sosial yang dirasakan oleh para pegawai seperti perasaan diterima, dihormati, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, terbukti telah membuat para pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Maslow dalam Yudha.A.M (2018), berpendapat bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan sebuah proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan potensi dan sifat-sifat psikologis yang unik. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah motivasi. Selanjutnya Maslow mengatakan, didalam setiap individu memiliki sebuah hirarki untuk lima kebutuhan, yakni kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan. Aktualisasi diri merupakan motif inti sebagai dorongan tingkah-laku seseorang kepada kecenderungan ingin memiliki kreativitas yang bermuara pada tercapainya prestasi kerja.

Kebutuhan atas penghargaan terletak pada level ke-4 dalam teori Maslow. Sebuah penghargaan adalah balas jasa yang diperoleh seorang pegawai atas prestasi kerja yang baik, serta untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri didalam teori hierarki kebutuhan dalam teori Maslow, dikatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan salah satu kebutuhan yang penting dibutuhkan oleh seorang individu. Terpenuhinya ketiga kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja para pegawai.

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2016), mengatakan bahwa

kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, dimana semakin mendapat perhatian kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin meningkat pula prestasi kerja para pegawai yang ada, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel kebutuhan penghargaan dan variabel kebutuhan sosial.

Kecilnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, dimana jawaban yang diberikan responden tentang kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, dorongan untuk belajar, tumbuh, dan berkembang serta keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh masih perlu ditingkatkan. Demikian pula kesadaran diri yang

tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus juga masih perlu ditingkatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kebutuhan aktualisasi diri, harus mendapat perhatian dan masih perlu ditingkatkan oleh para pimpinan PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

Aktualisasi diri pegawai merupakan kebutuhan penting untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain. Hal ini membutuhkan dukungan manajemen untuk meningkatkannya, dengan memberikan motivasi untuk memperbaiki diri sendiri agar dapat memperoleh kepercayaan dari orang lain sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Perfilyeva (Herizal, Muhammad Nur, 2020). Bahwa aktualisasi diri sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja seseorang dimana bila seseorang memperoleh kesempatan untuk mengakualisasikan dirinya yang diperoleh dari suatu pekerjaan, maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pada diri individu tersebut. Menurur Maslow dalam Yudha.A.M (2018), berpendapat bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan sebuah proses menjadi diri sendiri serta mengembangkan potensi dan sifat-sifat psikologis yang unik. Aktualisasi diri merupakan motif inti sebagai dorongan tingkah-laku seseorang kepada kecenderungan ingin memiliki kreativitas yang bermuara pada tercapainya prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herizal, Muhammad Nur (2020), mengatakan bahwa variabel

aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Kebutuhan Penghargaan (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik kebutuhan akan penghargaan dijalankan maka dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang ada, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Besarnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai selalu memperoleh penghargaan dan pengakuan dari orang lain atas pencapaian pekerjaan mereka. Disamping itu pula para pegawai memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain, sehingga menciptakan rasa percaya diri yang tinggi, sehingga hal ini menjadikan mereka dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaannya. Demikian pula hal tersebut dapat meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi. Pemberian penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan

atau rekan kerja atas kinerja yang baik, menimbulkan perasaan telah berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Gibson (Yudha.A.Matondang, 2018), mengatakan bahwa adanya penghargaan ditujukan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai. Kebutuhan atas penghargaan terletak pada level ke-4 dalam teori Maslow, sebuah penghargaan adalah balas jasa yang diperoleh seorang pegawai atas prestasi kerja yang baik, serta untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2016), mengatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Kebutuhan Sosial (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, dimana semakin ditingkatkan kebutuhan sosial para pegawai maka dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang ada, hal

ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan.

Tingginya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, yang mengindikasikan bahwa semakin ditingkatkan kebutuhan sosial para pegawai maka dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang ada pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Sesuai jawaban para responden, dimana para pegawai berperan aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat, hal ini ditunjang oleh kebiasaan selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial, membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain. Demikian pula, para pegawai selalu menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok sosial. Hal ini diperkuat oleh kebiasaan para pegawai selalu berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas sehingga hal tersebut menjadikan mereka merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas. Semakin baik kebutuhan sosial para pegawai maka akan menjadi salah satu pendorong peningkatan prestasi kerja para pegawai dan pengelola instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (Yudha.A.Matondang, 2018), mengatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan salah satu kebutuhan yang penting dibutuhkan oleh seorang individu. Tercukupinya kebutuhan sosial pada individu akan mendorongnya untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herizal, Muhammad Nur (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
2. Secara parsial Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
3. Secara parsial Kebutuhan Penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.
4. Secara parsial Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo agar dalam meningkatkan prestasi kerja para

pegawai, maka harus dapat mempertahankan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial para pegawai. Karena dari hasil penelitian, diperoleh hasilnya memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dapat dilakukan dengan terus memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan mereka, sehingga para pegawai memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui, sehingga menciptakan rasa percaya diri yang tinggi, yang pada akhirnya menciptakan prestasi kerja.

2. Disarankan juga kepada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo, agar lebih memberi perhatian pada kebutuhan aktualisasi diri, karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial, dengan memberikan kesempatan secara menyeluruh kepada para pegawai untuk mengaktualisasikan diri, agar menghasilkan prestasi kerja sesuai harapan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang prestasi kerja, dengan meneliti variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan dalam Azizah Dianingtyas (2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah Dianingtyas (2014). *Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TELKOM Kotabaru Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- A.G.Onibala.,I.L.Saeng.,L.O.H.Dotulong (2017). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak tetap di Kantor Sinode GMIM*. Jurnal EMBA Vol.5, No.2 Juni 2017, Hal.380 – 387.
- Bangun.W.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2016), *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 30, No.1, Januari 2016
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Prehallindo
- D.M Hasibuan (2016). *Pengaruh Pendeklarasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Siantar Top Tbk*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan
- Feist.J.& Gregory.J.F (2011). *Teori Kepribadian*. (Edisi Tujuh). Jakarta: Salemba Humanika
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabetta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Herizal, Muhammad Nur (2020). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Sigli*. Jurnal Unigha, Volume 2, No.1, Januari 2020

- Komarudin, (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kadarisman.M (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Nanda Juni, Donni, (2013). *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Ketiga, penerbit CV. Rajawali Press Jakarta
- Puspa Wulansari (2017). *Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Jurnal Kindai, Vol.13, Nomor 3, Juli 2017
- Robbins.S.P.& Timothy.A.J. (2008). *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica.D) 2008. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- , (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- , (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Simprosa, B. M. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Harum Sentosa Ende*. (Doctoral dissertation, Universitas Flores).
- Surya Rachma Aditya Eka Putra, dkk.(2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV.Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 3 No. 1 Maret 2015.
- Sikula, Andrew F (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghilia Indonesia.

Soewadji, Jusuf. (2022), <https://text-id.123dok.com/document/nq75o08rz-indikator-prestasi-kerja-prestasi-kerja-karyawan-1-pengertian-prestasi-kerja.html>

Sarwono Sarlito (2000). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers

Suharni.Sri.K.& Riadi.A.(2012). *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1-8

Syahputra, R. (2021).*Analisis Pendeklegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).

Yudha Amry Matondang (2018). *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM TIRTALIHOU Kab. Simalungun*. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Lampiran 1:**Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PUSKESMAS Kecamatan Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SMA/Sederajat : Strata 1 : D3 : Strata 2 :

2. Petunjuk pengisian Kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁);

I. Kreativitas:

1. Para pegawai senantiasa memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif:
 - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif
 - c. Kadang-Kadang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif
 - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif
 - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mengekspresikan ide kreatif
2. Para pegawai senantiasa memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif:
 - a. Selalu memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif
 - b. Sering memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif
 - c. Kadang-kadang memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif
 - d. Jarang memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif
 - e. Tidak pernah memiliki minat dan upaya dalam menciptakan solusi yang inovatif
3. Para pegawai senantiasa memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah:

- a. Selalu memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah
- b. Sering memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah
- c. Kadang-kadang memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah
- d. Jarang memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah
- e. Tidak pernah memiliki keinginan untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah

II. Pencapaian Potensi Pribadi:

- 1. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri:
 - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
 - c. Kadang-Kadang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
 - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
 - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat dalam diri
- 2. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri:
 - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri.
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
 - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri

- d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
 - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan bakat yang terdapat dalam diri
3. Para pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh:
- a. Selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh
 - c. Kadang-Kadang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh
 - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh
 - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keinginan untuk mencapai potensi tertinggi dalam bidang-bidang spesifik atau secara menyeluruh

III. Tujuan Hidup dan Visi:

1. Para pegawai memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai:
 - a. Selalu memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai
 - b. Sering memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai
 - c. Kadang-Kadang memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai

- d. Jarang memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai
 - e. Tidak pernah memiliki visi yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang ingin dicapai
2. Para pegawai senantiasa terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat:
- a. Selalu terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat
 - b. Sering terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat
 - c. Kadang-kadang terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat
 - d. Jarang terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat
 - e. Tidak pernah terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan tujuan hidup yang memiliki makna dan kepentingan pribadi yang kuat
3. Para pegawai senantiasa terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar:
- a. Selalu terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar
 - b. Sering terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar
 - c. Kadang-kadang terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar
 - d. Jarang terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar
 - e. Tidak pernah terlibat dalam pencarian yang terus-menerus terhadap makna dalam kehidupan dan tujuan yang lebih besar

IV. Otonomi dan Kemandirian:

1. Para pegawai senantiasa memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi:
 - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi
 - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi
 - d. Jarang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi
 - e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan mandiri dan bertanggung jawab atas tindakan pribadi
2. Para pegawai senantiasa memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan:
 - a. Selalu memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan
 - b. Sering memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan
 - c. Kadang-kadang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan

- d. Jarang memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan
- e. Tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan rasa kemandirian dan otonomi dalam memilih jalan hidup dan mengejar tujuan

V. Pertumbuhan Pribadi dan Pengembangan Diri:

1. Para pegawai senantiasa terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri:
 - a. Selalu terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri
 - b. Sering terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri
 - c. Kadang-kadang terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri
 - d. Jarang terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri
 - e. Tidak pernah terlibat dalam aktivitas yang memfasilitasi pertumbuhan pribadi, seperti pembelajaran baru, pengalaman baru, dan eksplorasi diri
2. Para pegawai senantiasa memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus:
 - a. Selalu memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus
 - b. Sering memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus

- c. Kadang-kadang memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus
- d. Jarang memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus
- e. Tidak pernah memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengembangan keterampilan, dan perbaikan diri secara terus-menerus

VI. Keberadaan dan Kehidupan yang Bermakna:

- 1. Para pegawai senantiasa terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam:
 - a. Selalu terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam
 - b. Sering terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam
 - c. Kadang-kadang terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam
 - d. Jarang terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam
 - e. Tidak pernah terlibat dalam pencarian makna dalam kehidupan, kepuasan emosional, dan keberadaan yang terasa secara mendalam
- 2. Para pegawai senantiasa memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan:
 - a. Selalu memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan
 - b. Sering memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan
 - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan
 - d. Jarang memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan

- e. Tidak pernah memiliki pengalaman penuh kesadaran dan kehadiran dalam momen-momen kehidupan

B. Kebutuhan Penghargaan (X₂)

I. Penghargaan dan Pengakuan dari Orang Lain:

1. Para pegawai senantiasa diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya:
 - a. Selalu diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya
 - b. Sering diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya
 - c. Kadang-Kadang diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya
 - d. Jarang diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya
 - e. Tidak pernah diperhatikan dan diakui atas kontribusi, keberhasilan, atau kualitas individunya
2. Para pegawai mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan:
 - a. Selalu mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan
 - b. Sering mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan
 - c. Kadang-Kadang mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan
 - d. Jarang mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan
 - e. Tidak pernah mendapatkan apresiasi dari rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial atas prestasi yang dihasilkan

II. Rasa Dihargai dan Diterima:

1. Para pegawai merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar:
 - a. Selalu merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar

- b. Sering merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar
 - c. Kadang-Kadang merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar
 - d. Jarang merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar
 - e. Tidak pernah merasa dihargai dan diterima oleh lingkungan sekitar
2. Para pegawai memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain:
- a. Selalu memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain
 - b. Sering memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain
 - c. Kadang-Kadang memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain
 - d. Jarang memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain
 - e. Tidak pernah memiliki perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh orang lain

III. Status dan Prestise:

1. Para pegawai memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui:
 - a. Selalu memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui
 - b. Sering memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui
 - c. Kadang-Kadang memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui
 - d. Jarang memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui
 - e. Tidak pernah memiliki kebutuhan akan status dan posisi sosial yang diakui
2. Para pegawai mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan:
 - a. Selalu mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan

- b. Sering mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan
- c. Kadang-Kadang mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan
- d. Jarang mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan
- e. Tidak pernah mendapatkan posisi yang dihargai di dalam komunitas atau lingkungan pekerjaan

IV. Harga Diri yang Positif:

- 1. Para pegawai mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri:
 - a. Selalu mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri
 - b. Sering mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri
 - c. Kadang-Kadang mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri
 - d. Jarang mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri
 - e. Tidak pernah mempunyai keyakinan pada kemampuan diri sendiri
- 2. Para pegawai berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi:
 - a. Selalu berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi
 - b. Sering berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi
 - c. Kadang-Kadang berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi
 - d. Jarang berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi
 - e. Tidak pernah berkemampuan meningkatkan rasa harga diri yang positif dengan pencapaian dan kesuksesan pribadi

V. Pengakuan dan Apresiasi atas Prestasi:

- 1. Para pegawai mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai:

- a. Selalu mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai
 - b. Sering mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai
 - c. Kadang-Kadang mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai
 - d. Jarang mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai
 - e. Tidak pernah mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah dicapai
2. Para pegawai mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik:
- a. Selalu mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik
 - b. Sering mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik
 - c. Kadang-Kadang mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik
 - d. Jarang mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik
 - e. Tidak pernah mendapatkan penghargaan berupa pujian, promosi, atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerja yang baik

VI. Perasaan Kompetensi dan Pencapaian:

1. Para pegawai memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu:
- a. Selalu memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu
 - b. Sering memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu
 - c. Kadang-Kadang memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu

- d. Jarang memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu
 - e. Tidak pernah memiliki rasa kompetensi yang kuat atas kemampuan atau keahlian tertentu
2. Para pegawai merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan:
- a. Selalu merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
 - b. Sering merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
 - c. Kadang-Kadang merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
 - d. Jarang merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
 - e. Tidak pernah merasa berhasil dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan

C. Kebutuhan Sosial (X₃)

I. Keterlibatan Sosial:

- 1. Para pegawai senantiasa aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat
 - a. Selalu aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat
 - b. Sering aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat
 - c. Kadang-kadang aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat
 - d. Jarang aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat
 - e. Tidak pernah aktif dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat

2. Para pegawai senantiasa mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial
 - a. Selalu mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial
 - b. Sering mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial
 - c. Kadang-kadang mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial
 - d. Jarang mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial
 - e. Tidak pernah mencari interaksi dan koneksi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial

II. Keterhubungan dan Keterlibatan dalam Kelompok:

1. Para pegawai senantiasa merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
 - a. Selalu merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
 - b. Sering merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
 - c. Kadang-kadang merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
 - d. Jarang merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
 - e. Tidak pernah merasa terhubung dan terlibat dalam komunitas atau kelompok sosial
2. Para pegawai senantiasa berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial;
 - a. Selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial
 - b. Sering berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial

- c. Kadang-kadang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial
- d. Jarang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial
- e. Tidak pernah berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas untuk merasa terikat dengan lingkungan sosial

III. Kasih Sayang dan Kedekatan Emosional:

- 1. Para pegawai senantiasa memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain;
 - a. Selalu memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
 - b. Sering memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
 - c. Kadang-kadang memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
 - d. Jarang memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
 - e. Tidak pernah memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
- 2. Para pegawai senantiasa membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain;
 - a. Selalu membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain
 - b. Sering membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain
 - c. Kadang-kadang membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain
 - d. Jarang membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain
 - e. Tidak pernah membangun hubungan yang erat dan saling peduli dengan individu lain

IV. Koneksi Emosional dan Keterikatan:

1. Para pegawai senantiasa mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain;
 - a. Selalu mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain
 - b. Sering mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain
 - c. Kadang-kadang mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain
 - d. Jarang mencari hubungan yang bermakna secara emosional dengan orang lain
 - e. Tidak pernah memiliki kebutuhan akan kasih sayang, dukungan emosional, dan perhatian dari orang lain
2. Para pegawai senantiasa menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok sosial;
 - a. Selalu menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok social
 - b. Sering menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok social
 - c. Kadang-kadang menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok social
 - d. Jarang menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok social
 - e. Tidak pernah menjalin koneksi yang erat dan mengembangkan hubungan yang mendalam dengan rekan-rekan atau kelompok sosial

V. Partisipasi dalam Kegiatan Sosial:

1. Para pegawai senantiasa berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas;
 - a. Selalu berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas
 - b. Sering berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas
 - c. Kadang-kadang berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas
 - d. Jarang berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas
 - e. Tidak pernah berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau komunitas
2. Para pegawai senantiasa merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial;
 - a. Selalu merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial
 - b. Sering merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial
 - c. Kadang-kadang merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial
 - d. Jarang merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial
 - e. Tidak pernah merasa puas dan terhubung ketika terlibat dalam kegiatan yang memperkuat interaksi sosial

VI. Rasa Diterima dan Diterima dalam Kelompok:

1. Para pegawai senantiasa merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas;
 - a. Selalu merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas
 - b. Sering merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas

- c. Kadang-kadang merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas
 - d. Jarang merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas
 - e. Tidak pernah merasa diterima dan diakui oleh kelompok atau komunitas
2. Para pegawai senantiasa memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar;
- a. Selalu memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar
 - b. Sering memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar
 - c. Kadang-kadang memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar
 - d. Jarang memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar
 - e. Tidak pernah memahami pentingnya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial yang lebih besar

D. Prestasi Kerja (Y)

I. Kualitas kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan

- d. Jarang mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - e. Tidak pernah mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - e. Tidak pernah mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
4. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai mengutamakan kerapuhan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:

- a. Selalu mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- b. Sering mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- c. Kadang-Kadang mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- d. Jarang mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- e. Tidak pernah mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.

II. Kuantitas kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - b. Sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - c. Kadang-Kadang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - d. Jarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - e. Tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

III. Ketepatan Waktu (*Punctuality*)

1. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan:
 - a. Selalu berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.
 - b. Sering berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan
 - c. Kadang-Kadang berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.
 - d. Jarang berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan
 - e. Tidak pernah berusaha memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan:
 - a. Selalu berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
 - b. Sering berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan

- c. Kadang-Kadang berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
 - d. Jarang berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
 - e. Tidak pernah berusaha mencapai ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
3. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai hadir tepat waktu di kantor:
- a. Selalu hadir tepat waktu di kantor
 - b. Sering hadir tepat waktu di kantor
 - c. Kadang-Kadang hadir tepat waktu di kantor
 - d. Jarang hadir tepat waktu di kantor
 - e. Tidak pernah hadir tepat waktu di kantor

IV. Inisiatif

- 1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- 2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.

V. Kerjasama

1. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap pegawai dapat bersikap baik terhadap rekan kerja:
 - a. Selalu bersikap baik terhadap rekan kerja.
 - b. Sering bersikap baik terhadap rekan kerja
 - c. Kadang-Kadang bersikap baik terhadap rekan kerja.
 - d. Jarang bersikap baik terhadap rekan kerja
 - e. Tidak pernah bersikap baik terhadap rekan kerja.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap pegawai menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja:
 - a. Selalu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
 - b. Sering menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja
 - c. Kadang-Kadang menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
 - d. Jarang menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja
 - e. Tidak pernah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap pegawai memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan:
 - a. Selalu memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan.
 - b. Sering memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan
 - c. Kadang-Kadang memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan.
 - d. Jarang memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan
 - e. Tidak pernah memberi bantuan kepada pegawai lain, bila dibutuhkan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)														Total	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	51
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	54
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	66
6	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	57
7	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
8	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	57
9	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
10	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	54
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	42
13	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	60
14	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	63
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
17	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	57
18	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
20	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	57
21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	42
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
23	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	54
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
25	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
26	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	54
27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
28	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	51
29	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	57
30	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
31	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
32	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	63
33	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	69
34	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	57
35	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	60
36	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
37	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	54
38	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	57
39	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
41	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	54
42	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
43	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
44	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	54
45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
46	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	51
47	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	57
48	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	60
49	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
50	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	63
51	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	69
52	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	57
53	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	60
54	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	60
55	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	54

Data Ordinal

No Res.	Kebutuhan Penghargaan (X2)												Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	49
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
7	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	47
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
10	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	40
11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
12	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	37
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53
14	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
17	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	41
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	37
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
25	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	41
26	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	41
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53
30	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
31	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	47
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
33	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	41
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
37	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
39	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	37
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
41	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
42	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
43	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	41
44	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	43
45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
46	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	41
47	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53
48	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
49	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	47
50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
51	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	41
52	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
53	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
54	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
55	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53

Data Ordinal

No Res.	Kebutuhan Sosial (X3)												Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	47
2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	42
3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	42
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	42
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	53
6	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	46
7	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
8	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	47
9	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	53
10	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	33
12	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
13	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	48
14	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39
17	4	4	2	4	5	2	5	4	4	2	4	5	45
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39
19	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	47
20	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	46
21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
22	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39
23	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
25	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	42
26	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
27	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	33
28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	41
29	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	46
30	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
31	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
32	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	47
33	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	46
34	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	48
35	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	52
36	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
38	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	46
39	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39
41	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
43	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	42
44	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
45	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	33
46	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	41
47	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	46
48	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
49	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
50	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	47
51	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	46
52	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	48
53	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	52
54	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	45
55	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51

Successive Interval												
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	Total
1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	2,761	2,199	1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	30,763
1,000	1,000	2,761	1,000	3,192	2,761	3,192	1,000	1,000	2,761	1,000	3,192	23,861
1,000	1,000	3,835	1,000	2,199	3,835	2,199	1,000	1,000	3,835	1,000	2,199	24,101
2,264	2,365	1,995	2,365	2,199	1,995	2,199	2,264	2,365	1,995	2,365	2,199	26,568
3,160	2,365	2,761	2,365	4,286	2,761	4,286	3,160	2,365	2,761	2,365	4,286	36,921
1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	29,559
1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	3,835	3,192	1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	32,541
2,264	1,000	2,761	1,000	4,286	2,761	4,286	2,264	1,000	2,761	1,000	4,286	29,670
1,000	3,471	3,835	3,471	3,192	3,835	3,192	1,000	3,471	3,835	3,471	3,192	36,966
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	27,082
1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	14,986
1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	1,000	2,199	1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	15,596
2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	32,087
3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	3,835	4,286	3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	34,685
1,000	1,000	1,995	1,000	2,199	1,995	2,199	1,000	1,000	1,995	1,000	2,199	18,582
1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	1,995	3,192	1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	21,564
2,264	2,365	1,000	2,365	4,286	1,000	4,286	2,264	2,365	1,000	2,365	4,286	29,845
1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	1,995	3,192	1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	21,564
1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	2,761	2,199	1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	30,763
3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	1,995	4,286	3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	29,166
1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	1,000	2,199	1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	15,596
1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	1,995	3,192	1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	21,564
2,264	2,365	1,000	2,365	4,286	1,000	4,286	2,264	2,365	1,000	2,365	4,286	35,128
1,000	1,000	2,761	1,000	3,192	2,761	3,192	1,000	1,000	2,761	1,000	3,192	23,861
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	27,082
1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	14,986
2,264	1,000	2,761	1,000	2,199	2,761	2,199	2,264	1,000	2,761	1,000	2,199	23,407
1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	29,559
1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	3,835	3,192	1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	32,541
1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	3,835	3,192	1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	32,541
1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	2,761	2,199	1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	30,763
3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	1,995	4,286	3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	29,166
2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	32,087
3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	3,835	4,286	3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	34,685
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	27,082
2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	2,761	4,286	2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	35,128
3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	1,995	4,286	3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	29,166
1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	1,000	2,199	1,000	1,000	1,000	1,000	2,199	15,596
1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	1,995	3,192	1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	21,564
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	27,082
2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	2,761	4,286	2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	35,128
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	23,861
1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,995	1,000	1,000	1,000	1,995	1,000	3,192	27,082
2,264	1,000	2,761	1,000	2,199	2,761	2,199	2,264	1,000	2,761	1,000	3,192	23,407
1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	1,000	2,365	3,835	2,365	2,199	29,559
1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	3,835	3,192	1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	32,541
1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	3,835	3,192	1,000	2,365	3,835	2,365	3,192	32,541
1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	2,761	2,199	1,000	3,471	2,761	3,471	2,199	30,763
3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	1,995	4,286	3,160	1,000	1,995	1,000	4,286	29,166
2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	3,835	2,199	2,264	2,365	3,835	2,365	2,199	32,087
3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	3,835	4,286	3,160	1,000	3,835	1,000	4,286	34,685
1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	3,835	3,192	1,000	1,000	3,835	1,000	3,192	27,082
2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	2,761	4,286	2,264	2,365	2,761	2,365	4,286	35,128

No Res.	PRESTASI KERJA (Y)													Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	X2.11	X2.12	Y1.13	
1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	60
2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	47
3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	52
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	44
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	49
6	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
7	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	62
10	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	52
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	37
13	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
14	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	52
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	45
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	2	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	39
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	2	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	34
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
23	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	52
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	49
25	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	5	50
26	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	49
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	36
28	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
29	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
30	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
31	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
32	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
33	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	62
35	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	55
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
37	2	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	39
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
39	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	2	51
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
41	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	34
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
43	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	52
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	49
45	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	5	50
46	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	49
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	36
48	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
49	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
50	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
51	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	54
52	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
53	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	62
55	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	55

Successive Interval														Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	X2.11	X2.12	Y1.13		
2,683	3,385	2,683	2,683	3,385	3,385	4,615	2,683	3,385	2,683	4,615	3,385	4,615	44,184	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	3,614	2,683	1,000	2,683	3,614	1,000	3,614	29,259	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	3,614	3,734	1,000	3,734	3,614	1,000	3,614	34,509	
1,965	2,330	1,965	1,965	2,330	2,330	2,456	1,965	2,330	1,965	2,456	2,330	2,456	28,840	
2,683	2,330	2,683	2,683	2,330	2,330	2,456	2,683	2,330	2,683	2,456	2,330	2,456	32,434	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	3,614	3,734	2,330	3,734	3,614	2,330	3,614	41,159	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	2,456	3,734	2,330	3,734	2,456	2,330	2,456	37,684	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	2,456	2,683	1,000	2,683	2,456	1,000	2,456	25,784	
3,734	3,385	3,734	3,734	3,385	3,385	3,614	3,734	3,385	3,734	3,614	3,385	3,614	46,433	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	3,614	3,734	1,000	3,734	3,614	1,000	3,614	34,509	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,614	1,000	1,000	3,614	1,000	3,614	1,000	20,842	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	2,456	3,734	2,330	3,734	2,456	2,330	2,456	37,684	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	3,614	3,734	1,000	3,734	3,614	1,000	3,614	34,509	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	4,615	1,965	1,000	1,965	4,615	1,000	4,615	28,668	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,000	2,330	1,000	1,000	2,330	2,330	2,456	1,000	2,330	1,000	2,456	2,330	2,456	24,016	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
2,683	3,385	2,683	2,683	3,385	3,385	1,000	2,683	3,385	2,683	1,000	3,385	1,000	33,340	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,456	1,000	1,000	2,456	1,000	2,456	1,000	17,367	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	3,614	3,734	1,000	3,734	3,614	1,000	3,614	34,509	
2,683	2,330	2,683	2,683	2,330	2,330	2,456	2,683	2,330	2,683	2,456	2,330	2,456	32,434	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	4,615	2,683	1,000	2,683	4,615	1,000	4,615	32,261	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	2,456	3,734	1,000	3,734	2,456	1,000	2,456	31,034	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	1,965	1,000	1,000	1,965	1,000	1,000	1,000	17,824	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	2,456	2,683	1,000	2,683	2,456	1,000	2,456	25,784	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	2,456	3,734	2,330	3,734	2,330	2,330	2,330	37,684	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	3,614	3,734	2,330	3,734	3,614	2,330	3,614	41,159	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	3,614	3,734	2,330	3,734	2,330	2,330	2,330	37,684	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	2,456	2,683	1,000	2,683	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	24,016	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
2,683	3,385	2,683	2,683	3,385	3,385	1,000	2,683	3,385	2,683	1,000	3,385	1,000	33,340	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,456	1,000	1,000	2,456	1,000	2,456	1,000	17,367	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	3,614	3,734	1,000	3,734	3,614	1,000	3,614	34,509	
2,683	2,330	2,683	2,683	2,330	2,330	2,456	2,683	2,330	2,683	2,456	2,330	2,456	32,434	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	4,615	2,683	1,000	2,683	4,615	1,000	4,615	32,261	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	2,456	3,734	1,000	3,734	2,456	1,000	2,456	31,034	
1,965	1,000	1,965	1,965	1,000	1,000	2,456	1,965	1,000	1,965	2,456	1,000	2,456	22,191	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,456	1,000	1,000	2,456	1,000	2,456	1,000	17,824	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	2,456	2,683	1,000	2,683	2,456	1,000	2,456	25,784	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	2,456	3,734	2,330	3,734	2,330	2,330	2,330	37,684	
3,734	2,330	3,734	3,734	2,330	2,330	3,614	3,734	2,330	3,734	3,614	2,330	3,614	41,159	
2,683	1,000	2,683	2,683	1,000	1,000	2,456	2,683	1,000	2,683	2,456	1,000	2,456	25,784	
3,734	3,385	3,734	3,734	3,385	3,385	3,614	3,734	3,385	3,734	3,614	3,385	3,614	46,433	
3,734	1,000	3,734	3,734	1,000	1,000	4,615	3,734	1,000	3,734	4,615	1,000	4,615	37,511	

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	38.2
	4.00	20	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	63.6	63.6
	4.00	14	25.5	89.1
	5.00	6	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5
	4.00	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	30.9
	4.00	13	23.6	54.5
	5.00	25	45.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5
	4.00	21	38.2	92.7
	5.00	4	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	38.2
	4.00	20	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	63.6	63.6
	4.00	14	25.5	89.1
	5.00	6	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5
	4.00	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	23.6	30.9
	4.00	13	23.6	23.6	54.5
	5.00	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5	54.5
	4.00	21	38.2	38.2	92.7
	5.00	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	32.7	38.2
	4.00	20	36.4	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	63.6	63.6	63.6
	4.00	14	25.5	25.5	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5
	4.00	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	23.6
	4.00	13	23.6	54.5
	5.00	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	54.5	54.5
	4.00	21	38.2	92.7
	5.00	4	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	14	25.5	25.5
	4.00	22	40.0	70.9
	5.00	16	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9
	4.00	22	40.0	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.9	10.9
	3.00	13	23.6	34.5
	4.00	13	23.6	58.2
	5.00	23	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9
	4.00	27	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9
	4.00	22	40.0	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5	5.5
	3.00	14	25.5	25.5	30.9
	4.00	22	40.0	40.0	70.9
	5.00	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9	50.9
	4.00	22	40.0	40.0	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.9	10.9	10.9
	3.00	13	23.6	23.6	34.5
	4.00	13	23.6	23.6	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9	50.9
	4.00	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9
	4.00	22	40.0	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	50.9	50.9
	4.00	22	40.0	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	14	25.5	30.9
	4.00	22	40.0	70.9
	5.00	16	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	63.6	63.6
	4.00	12	21.8	85.5
	5.00	8	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2
	4.00	18	32.7	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	30.9
	4.00	15	27.3	58.2
	5.00	23	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2
	4.00	18	32.7	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	38.2
	4.00	20	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	23.6
	4.00	15	27.3	58.2
	5.00	23	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	32.7
	4.00	20	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	63.6	63.6
	4.00	12	21.8	21.8
	5.00	8	14.5	14.5
	Total	55	100.0	100.0

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2
	4.00	18	32.7	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3
	3.00	13	23.6	23.6
	4.00	15	27.3	58.2
	5.00	23	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2
	4.00	18	32.7	90.9
	5.00	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5
	3.00	18	32.7	38.2
	4.00	20	36.4	74.5
	5.00	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.1	9.1	9.1
	3.00	13	23.6	23.6	32.7
	4.00	14	25.5	25.5	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2	58.2
	4.00	17	30.9	30.9	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.1	9.1	9.1
	3.00	13	23.6	23.6	32.7
	4.00	14	25.5	25.5	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.1	9.1	9.1
	3.00	13	23.6	23.6	32.7
	4.00	14	25.5	25.5	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2	58.2
	4.00	17	30.9	30.9	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2	58.2
	4.00	17	30.9	30.9	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3	7.3
	3.00	30	54.5	54.5	61.8
	4.00	15	27.3	27.3	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.1	9.1	9.1
	3.00	13	23.6	23.6	32.7
	4.00	14	25.5	25.5	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2	58.2
	4.00	17	30.9	30.9	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.1	9.1	9.1
	3.00	13	23.6	23.6	32.7
	4.00	14	25.5	25.5	58.2
	5.00	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3	7.3
	3.00	30	54.5	54.5	61.8
	4.00	15	27.3	27.3	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	58.2	58.2	58.2
	4.00	17	30.9	30.9	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.3	7.3	7.3
	3.00	30	54.5	54.5	61.8
	4.00	15	27.3	27.3	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 Total  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.886	15

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
 X2.11 X2.12 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations													
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.576**	.367**	.521**	.576**	1.000**	.576**	.367**	.521**	.576**	.576**	1.000** .784**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.576**	1	.340*	.924**	1.000**	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	1.000**	.576** .929**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.367**	.340*	1	.335*	.340*	.367**	.340*	1.000**	.335*	.340*	.340*	.367** .561**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,011		0,012	0,011	0,006	0,011	0,000	0,012	0,011	0,011	0,006 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.521**	.924**	.335*	1	.924**	.521**	.924**	.335*	1.000**	.924**	.924**	.521** .886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,012		0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.576**	1.000**	.340*	.924**	1	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	1.000**	.576** .929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000		0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.576**	.367**	.521**	.576**	1	.576**	.367**	.521**	.576**	.576**	1.000** .784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000		0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	.576**	1	.340*	.924**	1.000**	1.000**	.576** .929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000		0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.367**	.340*	1.000**	.335*	.340*	.367**	.340*	1	.335*	.340*	.340*	.367** .561**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,011	0,000	0,012	0,011	0,006	0,011		0,012	0,011	0,011	0,006 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.521**	.924**	.335*	1.000**	.924**	.521**	.924**	.335*	1	.924**	.924**	.521** .886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012		0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	.576**	1.000**	.340*	.924**	1	1.000**	.576** .929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000		0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.11	Pearson Correlation	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	.576**	1.000**	.340*	.924**	1.000**	1	.576** .929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000		0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.12	Pearson Correlation	1.000**	.576**	.367**	.521**	.576**	1.000**	.576**	.367**	.521**	.576**	.576**	1 .784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.784**	.929**	.561**	.886**	.929**	.784**	.929**	.561**	.886**	.929**	.929**	.784** 1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000 0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
X2.11 X2.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	55
	Excluded ^a	0
	Total	55
		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.956	12

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
X3.11 X3.12 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total	
X3.1	Pearson Correlation	1	-0,086	-0,081	-0,086	,596**	-0,081	,596**	1,000**	-0,086	-0,081	-0,086	,596**	,460**	
	Sig. (2-tailed)			0,531	0,558	0,531	0,000	0,558	0,000	0,000	0,531	0,558	0,531	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.2	Pearson Correlation	-0,086	1	0,240	1,000**	-0,098	0,240	-0,098	-0,086	1,000**	0,240	1,000**	-0,098	,595**	
	Sig. (2-tailed)		0,531		0,077	0,000	0,478	0,077	0,478	0,531	0,000	0,077	0,000	0,478	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.3	Pearson Correlation	-0,081	0,240	1	0,240	0,083	1,000**	0,083	-0,081	0,240	1,000**	0,240	0,083	,598**	
	Sig. (2-tailed)		0,558	0,077		0,077	0,546	0,000	0,546	0,558	0,077	0,000	0,077	0,546	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.4	Pearson Correlation	-0,086	1,000**	0,240	1	-0,098	0,240	-0,098	-0,086	1,000**	0,240	1,000**	-0,098	,595**	
	Sig. (2-tailed)		0,531	0,000	0,077		0,478	0,077	0,478	0,531	0,000	0,077	0,000	0,478	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.5	Pearson Correlation	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1	0,083	1,000**	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1,000**	,603**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,478	0,546	0,478		0,546	0,000	0,000	0,478	0,546	0,478	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.6	Pearson Correlation	-0,081	0,240	1,000**	0,240	0,083	1	0,083	-0,081	0,240	1,000**	0,240	0,083	,598**	
	Sig. (2-tailed)		0,558	0,077	0,000	0,077	0,546		0,546	0,558	0,077	0,000	0,077	0,546	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.7	Pearson Correlation	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1,000**	0,083	1	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1,000**	,603**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,478	0,546	0,478	0,000	0,546		0,000	0,478	0,546	0,478	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.8	Pearson Correlation	1,000**	-0,086	-0,081	-0,086	,596**	-0,081	,596**	1	-0,086	-0,081	-0,086	,596**	,460**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,531	0,558	0,531	0,000	0,558	0,000		0,531	0,558	0,531	0,000	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.9	Pearson Correlation	-0,086	1,000**	0,240	1,000**	-0,098	0,240	-0,098	-0,086	1	0,240	1,000**	-0,098	,595**	
	Sig. (2-tailed)		0,531	0,000	0,077	0,000	0,478	0,077	0,478	0,531		0,077	0,000	0,478	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.10	Pearson Correlation	-0,081	0,240	1,000**	0,240	0,083	1,000**	0,083	-0,081	0,240	1	0,240	0,083	,598**	
	Sig. (2-tailed)		0,558	0,077	0,000	0,077	0,546	0,000	0,546	0,558	0,077		0,077	0,546	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.11	Pearson Correlation	-0,086	1,000**	0,240	1,000**	-0,098	0,240	-0,098	-0,086	1,000**	0,240	1	-0,098	,595**	
	Sig. (2-tailed)		0,531	0,000	0,077	0,000	0,478	0,077	0,478	0,531	0,000	0,077		0,478	0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X3.12	Pearson Correlation	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1,000**	0,083	1,000**	,596**	-0,098	0,083	-0,098	1	,603**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,478	0,546	0,478	0,000	0,546	0,000	0,000	0,478	0,546	0,478		0,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Total	Pearson Correlation	,460**	,595**	,598**	,595**	,603**	,598**	,603**	,460**	,595**	,598**	,595**	,603**	1	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
X3.11 X3.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.817	12

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
 Y1.11 Y1.12 Y1.13 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations														
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Total	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	.310 [*]	.353 ^{**}	.843 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		0,021	0,000	0,000	0,021	0,021	0,008	0,000	0,021	0,000	0,008	0,021	0,008	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.2	Pearson Correlation	.310 [*]	1	.310 [*]	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	-0,053	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	-0,053	1.000 ^{**}	-0,053	.679 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,021		0,021	0,021	0,000	0,000	0,700	0,021	0,000	0,021	0,700	0,000	0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.3	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.310 [*]	1	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	.310 [*]	.353 ^{**}	.843 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021		0,000	0,021	0,021	0,008	0,000	0,021	0,000	0,008	0,021	0,008	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	1	.310 [*]	.310 [*]	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	.310 [*]	.353 ^{**}	.843 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000		0,021	0,021	0,008	0,000	0,021	0,000	0,008	0,021	0,008	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.5	Pearson Correlation	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	1	1.000 ^{**}	-0,053	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	-0,053	1.000 ^{**}	-0,053	.679 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000	0,021	0,021		0,000	0,700	0,021	0,000	0,021	0,700	0,000	0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.6	Pearson Correlation	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	1.000 ^{**}	1	-0,053	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	-0,053	1.000 ^{**}	-0,053	.679 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000	0,021	0,021	0,000		0,700	0,021	0,000	0,021	0,700	0,000	0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.7	Pearson Correlation	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	.353 ^{**}	-0,053	-0,053	1	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	-0,053	1.000 ^{**}	.508 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,700	0,008	0,008	0,700	0,700		0,008	0,700	0,008	0,000	0,700	0,000	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.8	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	.353 ^{**}	1	.310 [*]	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	.310 [*]	.353 ^{**}	.843 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000	0,000	0,021	0,021	0,008		0,021	0,000	0,008	0,021	0,008	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.9	Pearson Correlation	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	-0,053	.310 [*]	1	.310 [*]	-0,053	1.000 ^{**}	-0,053	.679 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000	0,021	0,021	0,000	0,000	0,700	0,021		0,021	0,700	0,000	0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.10	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	.310 [*]	1	.353 ^{**}	.310 [*]	.353 ^{**}	.843 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000	0,000	0,021	0,021	0,008	0,000	0,021		0,008	0,021	0,008	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.11	Pearson Correlation	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	.353 ^{**}	-0,053	-0,053	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	1	-0,053	1.000 ^{**}	.508 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,700	0,008	0,008	0,700	0,700	0,000	0,008	0,700	0,008		0,700	0,000	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.12	Pearson Correlation	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	.310 [*]	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	-0,053	.310 [*]	1.000 ^{**}	.310 [*]	-0,053	1	-0,053	.679 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000	0,021	0,021	0,000	0,000	0,700	0,021	0,000	0,021	0,700		0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y1.13	Pearson Correlation	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	.353 ^{**}	-0,053	-0,053	1.000 ^{**}	.353 ^{**}	-0,053	.353 ^{**}	1.000 ^{**}	-0,053	1	.508 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,700	0,008	0,008	0,700	0,700	0,000	0,008	0,700	0,008	0,000		0,700	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Total	Pearson Correlation	.843 ^{**}	.679 ^{**}	.843 ^{**}	.843 ^{**}	.679 ^{**}	.679 ^{**}	.508 ^{**}	.843 ^{**}	.679 ^{**}	.843 ^{**}	.508 ^{**}	.679 ^{**}	.508 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
Y1.11 Y1.12 Y1.13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	55 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	55 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.915	13

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations		
		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	.657**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.657**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.872**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.889 ^a	.885	.795	34.04192

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.830	3	10.610	5.348	.003 ^b
	Residual	712.279	51	70.829		
	Total	444.109	54			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.538	1.685		3.146	.003
	X1	.203	.255	.212	.402	.000
	X2	.445	.159	.361	1.540	.000
	X3	.481	.348	.461	1.383	.006

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.98	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.98	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.98	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.18	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.18	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.18	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.18	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4924/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Puskesmas Paguyaman Pantai

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Windristia Lanangawa

NIM : E2120006

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PUSKESMAS PAGUYAMAN PANTAI

Judul Penelitian : PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS PAGUYAMAN PANTAI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



SURAT KETERANGAN
NO.440/23/PKM.PAGY.P/I/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr.Zubaidah Ali Rauf
NIP : 19800123 201412 2 001
Pangkat/Gol.Ruang : Penata Tk 1 / IIId
Jabatan : Kepala Puskesmas Paguyaman Pantai

Menerangkan dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dibawah Ini

Nama : Windristia Lanangawa
NIM : E2120006
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Paguyaman Pantai
Lokasi Penelitian : Puskesmas Paguyaman Pantai

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di Puskesmas Paguyaman Pantai terhitung mulai tanggal 22 November 2023 sampai dengan 16 Februari 2024.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Paguyaman Pantai
Pada Tanggal : 16 Februari 2024
Kepala Puskesmas

dr Zubaidah Ali Rauf
NIP 19800123 201412 2 001





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 012/SRP/FE-UNISAN/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Windristia Lanangawa
NIM : E2120006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 06 Maret 2024
Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901


Nurhasmi, S.KM

PAPER NAME**E2120006+Windristia.L+Skripsi.docx****AUTHOR****Windristia Lanangawa****WORD COUNT****20265 Words****CHARACTER COUNT****129423 Characters****PAGE COUNT****120 Pages****FILE SIZE****417.5KB****SUBMISSION DATE****Mar 6, 2024 12:31 PM GMT+8****REPORT DATE****Mar 6, 2024 12:33 PM GMT+8**

● 22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

BIODATA MAHASISWA

IDENTITAS

Nama Lengkap : Windristia Lanangawa
NIM : E212006
Tempat tanggal lahir : Bubaa 10 Juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Bubaa, Kecamatan Paguyaman Pantai
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang : S1
No.Hp/WA : 0852-1684-9678
Judul Skripsi : Pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan Penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap Prestasi kerja pegawai pada puskesmas Kecamatan paguyaman pantai kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo



Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Pag. Pantai : 2007-2013
2. SMPN 01 Pag. Pantai : 2013-2016
3. SMAN 01 Pag. Pantai : 2016-2019
4. Mahasiswa Fakultas Ekonomi/Manajemen : 2020-2024