

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, BUDAYA KERJA  
DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR SATKER PELAKSANAAN  
JALAN NASIONAL WILAYAH 2  
PROVINSI BENGKULU**



**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SAFIRAH NAFISAH**

**NPM: C1B018119**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2023**

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, BUDAYA KERJA  
DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR SATKER PELAKSANAAN  
JALAN NASIONAL WILAYAH 2  
PROVINSI BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan  
Program Sarjana Manajemen

**Oleh :**

**SAFIRAH NAFISAH**

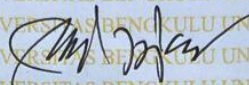
**NPM: C1B018119**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2023**



**Skripsi oleh Safirah Nafisah ini  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, 2023  
Pembimbing,**



**Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si**  
**NIP 19710914 200012 1 001**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Rina Suthia Hayu, S.E., M.M**  
**NIP 19820327 200912 2 006**



Bengkulu, 8 Februari 2023

Skripsi oleh Safirah Nafisah ini

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada 8 Februari 2023

**DEWAN PENGUJI**

**Pembimbing,**

**Ketua Penguji,**

**Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si**

**NIP 19710914 200012 1 001**

**Nasution, S.E., MDM**

**NIP 19620707 199103 1 003**

**Anggota I,**

**Anggota II,**

**Intan Zoraya, SE., M.M**

**NIP 19861102 201504 2 003**

**M. Yasser Iqbal Daulay, SE, M.B.A.**

**NIP 19910624 201903 1 017**

**Mengetahui,**

**a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fachruzzaman, SE., MDM., Ak., CA., Asean CPA**

**NIP.19710313 199691 1 001**

## **MOTTO**

- ✓ *"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh mekar secara bersamaan"*
- ✓ *"Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang." – Imam Syafi'i*





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BENGKULU**

---

---

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, BUDAYA KERJA DAN  
KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR SATKER PELAKSANAAN JALAN NASIONAL  
WILAYAH 2 PROVINSI BENGKULU**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk kalimat atau simbol yang merupakan milik orang lain, tetapi saya akui itu sebagai tulisan saya sendiri. Demikian juga dalam skripsi ini tidak terdapat seluruhnya atau sebagian tulisan orang lain yang saya jadikan rujukan tanpa memberikan pengakuan sejujurnya bahwa rujukan tersebut berasal dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan perbuatan dalam skripsi ini yang bertentangan dengan pernyataan saya diatas, maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai karya tulis saya sendiri. Apabila kelak kemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat sebagaimana dinyatakan diatas maka gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, Februari 2023  
Yang Menyatakan



Safirah Nafisah  
C1B018119

**THE INFLUENCE OF SELF-ACTUALIZATION, WORK CULTURE,  
AND SOCIAL NEEDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
OFFICE OF NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION TASK FORCE  
REGION 2 BENGKULU PROVINCE**

Safirah Nafisah<sup>1</sup>

Fahrudin J.S Pareke<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

This research aims to determine and analyze the impact of self-actualization, work culture, and social needs on employee performance at the Office of National Road Implementation Task Force Region 2 Bengkulu Province. This study uses quantitative methods with census sampling techniques. The primary data are acquired from online questionnaire forms to 112 respondents and analyzed using multiple regression analysis. The finding of the study reveals that self-actualization, work culture, and social needs influenced employee performance simultaneously. Self-Actualization improves performance significantly. Employee performance enhances with self-actualization. Work culture boosts performance. Performance improves as work culture rises. The performance of Bengkulu Province National Road Implementation Unit Office II staff is unaffected by social needs. The conclusion of the study is that employees who self-actualize, create a work culture, and have adequate social needs at work will contribute positively to their performance. Expanding research to various forms of organization is recommended. This research also proposes that employees of the Bengkulu Province National Road Implementation Task Force Office should evaluate themselves to improve work outcomes, train themselves to be spontaneously creative to enhance performance, and maximize the implementation of work culture in the form of innovations and renovations and fulfillment of social needs to be better in the manner of management acknowledgment.

**Keywords: Employee Performance, Self-Actualization, Social Needs, Work Culture**

1 Student

2 Supervisor

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, BUDAYA KERJA DAN KEBUTUHAN  
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SATKER  
PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH 2  
PROVINSI BENGKULU**

Safirah Nafisah <sup>1</sup>

Fahrudin J.S Pareke<sup>2</sup>

**RINGKASAN**

Aktualisasi diri yang dipengaruhi oleh nilai – nilai budaya kerja organisasi yang baik dan diapresiasi dalam bentuk pengakuan, dorongan, penghargaan akan berpengaruh peningkatan kinerja pegawai secara individu sekaligus berkontribusi mendorong pencapaian kinerja organisasi lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri, budaya kerja, dan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri, pengembangan bakat, sifat dan potensi psikologis unik serta merupakan proses penerapan minat, kreativitas, keinginan berkembang, tanggung jawab dan kemandirian dari seorang individu. Budaya kerja merupakan persepsi bersama tentang praktik kerja dan merupakan seperangkat nilai-nilai bawah sadar dan keyakinan yang sangat duduk dalam struktur organisasi dan dibagikan oleh anggotanya. Kebutuhan sosial adalah penghargaan tak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan dalam bentuk dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif. Selain itu, kebutuhan sosial juga dapat diukur dari keterlibatan mereka dalam keputusan manajemen (David, 2019:12).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan teknik sampling sensus. Adapun data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner dalam bentuk google form dan disebarluaskan melalui online. Dari penyebaran kuesioner didapatkan 112 responden pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan metode analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS 25.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu. Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maka semakin terpenuhinya kebutuhan Aktualisasi Diri, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maka semakin baik Budaya Kerja, maka Kinerja juga akan semakin meningkat. Selanjutnya, kebutuhan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja bahwa tinggi atau rendahnya Kebutuhan Sosial, maka secara berlawanan akan mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.



Saran praktis bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu perlu mengevaluasi diri untuk perbaikan hasil kerja dan melatih diri untuk spontan berkreasi guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, memaksimalkan penerapan budaya kerja dalam bentuk inovasi – inovasi baru dan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi dan pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilakukan dalam bentuk pengakuan pimpinan atas terobosan – terobosan yang telah dicapai pegawai sebagai bentuk kontribusi ide dan gagasannya serta kepeduliannya kepada organisasi.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, Kebutuhan Sosial, Kinerja Karyawan

1 Mahasiswa

2 Pembimbing

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu” tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Bengkulu dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepala dan Jajaran Pegawai dilingkungan Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu yang telah bersedia menjadi responden dan berbagi informasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr.Fahrudin Js Pareke, S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan membagi ilmu, dan membimbing penulis hingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Nasution, SE,MDM, selaku ketua penguji, Ibu Intan Zoraya, SE.,MM, selaku anggota penguji I, dan Bapak M. Yasser Iqbal Daulay, SE,M.B.A, selaku anggota penguji II.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta bermanfaat bagi para pembaca.

Bengkulu, 2023

Safirah Nafisah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xv
<b>DAFTAR DIAGRAM</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Kinerja.....	14
2.1.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.2 Dimensi Kinerja.....	18
2.2 Aktualisasi Diri.....	19
2.2.1 Indikator Aktualisasi Diri.....	21
2.3 Budaya Kerja.....	22
2.3.1 Karakteristik Budaya Kerja.....	23
2.3.2 Indikator Budaya Kerja.....	24
2.4 Kebutuhan Sosial.....	25
2.4.1 Indikator Kebutuhan Sosial.....	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Kerangka Analisis.....	30
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	30
2.7.1 Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial bersama – sama terhadap Kinerja.....	31
2.7.2 Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja.....	33
2.7.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja.....	34
2.7.4 Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	41
3.4 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data.....	42



3.5	Skala pengukuran.....	42
3.6	Metode Pengujian Instrumen.....	43
3.6.1	Uji Validitas.....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.7	Metode Analisis Data.....	49
3.7.1	Uji Normalitas Data.....	49
3.7.2	Analisis Multiple Regression.....	50
3.7.3	Pengujian Hipotesis.....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	53
4.2	Karakteristik Responden.....	55
4.3	Tanggapan Responden.....	56
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	57
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri.....	60
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja.....	63
4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial.....	66
4.4	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	68
4.4.1	Uji Normalitas Data.....	68
4.4.2	Hasil Analisis Multiple Regression.....	70
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	72
4.5.1	Uji Simultan (Uji f).....	72
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	74
4.5.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
4.6.	Pembahasan.....	76
4.6.1	Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.....	77
4.6.2	Pengaruh Aktualisasi diri terhadap Kinerja.....	79
4.6.3	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja.....	81
4.6.4	Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.....	83
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Usia.....	3
Tabel 1.2 Fenomena Sumber Daya Manusia.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.2 Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu.....	41
Tabel 3.3 Skala likert.....	43
Tabel 3.4 Validitas Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 3.5 Validitas Variabel Aktualisasi Diri (X1).....	45
Tabel 3.6 Validitas Variabel Budaya Kerja (X2) .....	46
Tabel 3.7 Validitas Variabel Kebutuhan Sosial (X3).....	47
Tabel 4.1 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Program BPJN Bengkulu.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.4 Kategori Nilai Rata-Rata Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri.....	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja.....	65
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Residual.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Tingkat Partisipasi ASN Daerah dalam Pelatihan dan Pengembangan.....	6
Grafik 4.1 Grafik normal P-Plot.....	69
Grafik 4.2 Histogram .....	69



## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1 Aktualisasi Diri.....	7
Diagram 1.2 Budaya Kerja.....	8
Diagram 1.3 Kebutuhan Sosial.....	9

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner.....	90
Lampiran 2 Hasil Output Uji Validitas Data.....	94
Lampiran 3 Hasil Output Uji Reliabilitas Data.....	101
Lampiran 4 Hasil Output Uji Normalitas Data.....	108
Lampiran 5 Hasil Output Uji Regresi.....	109
Lampiran 6 Hasil Output Kuesioner.....	110
Lampiran 7 Karakteristik Responden.....	118

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bagi suatu organisasi menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif sangat penting. Rusdiana (2018:67) berpendapat bahwa organisasi memiliki sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya keuangan, metode dan sistem produksi dan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia terlibat dalam suksesnya perubahan organisasi karena merupakan subjek penting yang melaksanakan proses tersebut sesuai direncanakan (Abdullah, 2020:293).

Sumber daya manusia berkualitas, berkompentensi tinggi serta memiliki profil yang baik dalam berpikir, menganalisa masalah, berinisiatif, mampu berkomunikasi dalam tim dan mampu mengevaluasi diri sangat dibutuhkan dalam mendukung kinerja organisasi. Keberhasilan mengelola sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan manajemen suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sesuai kaidah kemanusiaan atau norma yang berlaku akan menghasilkan perlakuan lebih manusiawi dan karyawan termotivasi untuk memajukan perusahaan ditandai rasa memiliki yang kuat untuk meningkatkan kinerja (Dewi dan Harjoyo, 2019:13).

Kinerja adalah pencapaian hasil karyawan sesuai dengan kriteria tertentu dari suatu pekerjaan (Burhan, 2019:2). *Human output* yang diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction* atau tercapainya hasil kerja seseorang sesuai tanggung jawab dan kewenangannya. Kinerja mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Adamy, 2016:104).



Memahami setiap individu karyawan merupakan upaya penting yang perlu dilakukan perusahaan karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Sumber daya manusia merupakan individu yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha sekaligus membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya kedalam organisasi dalam bentuk motivasi (Adamy, 2016:25). Menurut teori motivasi Abraham Maslow tentang hirarki kebutuhan, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah psikologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi ditandai dengan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain melainkan karena kesadaran dan keinginan diri sendiri (Simbolon, 2018:3).

Karyawan yang beraktualisasi diri dengan baik di tempat kerja mampu mempengaruhi pencapaian kinerjanya didalam organisasi. Sebagaimana penelitian Farma (2021:49) menemukan bahwa aktualisasi diri berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Simbolon (2018:106) menemukan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga apabila tidak terpenuhi dalam diri karyawan akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, kebutuhan aktualisasi sangat erat dengan kesadaran untuk mengenali diri, memperbaiki diri dan keinginan untuk meningkatkan potensi diri ke arah yang lebih baik, sehingga kapasitas dan kinerja pada akhirnya meningkat (Simbolon, 2018: 117).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Immamullah (2020:12) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena mempermudah karyawan mengetahui tindakan yang harus dilakukan sesuai nilai – nilai

organisasi dan menjunjung tinggi nilai tersebut sebagai pedoman berperilaku melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Agar budaya kerja dapat diterapkan dengan baik, organisasi perlu memahami perilaku individu guna menciptakan komunikasi efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Adamy, 2016:24).

Selain kesadaran dalam bentuk aktualisasi diri dan penerapan budaya kerja, kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi kebutuhan sosial. Karyawan yang mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja ketika berhasil dalam pekerjaan akan bersemangat meningkatkan kinerjanya lebih baik (Sari, 2019: 42). Kebutuhan sosial atau *social needs* merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain dan hanya terpenuhi bila bersama orang lain dalam masyarakat karena orang lain yang dapat memenuhinya bukan diri sendiri (Simbolon, 2018:17). Ditempat kerja, kebutuhan sosial dapat terpenuhi bersama rekan kerja, atasan maupun bawahan sehingga membentuk komunitas atau lingkungan organisasi sebagai sarana berhubungan sosial dengan orang lain (Ashraf dan Javed, 2019:6)

Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu adalah institusi pemerintah di bawah Unit Pelaksana Teknis Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Bengkulu, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang memiliki tugas pokok dan fungsi pembangunan jalan dan jembatan skala nasional di wilayah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKP) Tahun 2021, Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu didukung oleh sumber daya manusia sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Usia

No	Uraian	Jumlah	Persentase
----	--------	--------	------------

1	PNS Usia 21 – 30 Tahun	7 Orang	6,25 %
2	PNS Usia 31 – 40 Tahun	6 Orang	5,35 %
3	PNS Usia 41 – 50 Tahun	30 Orang	26,78%
4	PNS Usia 51 – 60 Tahun	69 Orang	61,62%
	<b>Total</b>	112 Orang	100%

Sumber: Lakip BPJN Bengkulu 2021

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu didominasi pegawai berusia 51 keatas atau pegawai dengan fase dekade terakhir sebelum masa pensiun, diikuti pegawai dengan rentang usia 41-50 tahun dan berusia dibawah 40 tahun yang masuk dalam kelompok usia produktif (Lakip, 2021).

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis 2020-2024, organisasi telah menetapkan strategi (*strategy map*) mengikuti konsep Balanced Scorecard (BSC) dan dikelompokkan ke dalam 4 perspektif yaitu *Stakeholder perspectives (SP)*, mewakili perspektif/kepentingan rakyat, *Customer perspectives (SP)*, mewakili perspektif/kepentingan pengguna (*customer*), *Internal Business Perspectives (SP)*, mewakili perspektif internal dan *Learning and growth perspectives (SP)*, mewakili perspektif penyediaan sumber daya salah satunya sumber daya manusia yang andal, professional, inovatif dan berintegritas (BPLJN Bengkulu, 2020:17).

*Strategi Learning and Growth Perspectives* ditetapkan sebagai upaya untuk memenuhi modal dasar organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, dimana dalam konteks manajemen kinerja, modal dasar ini salah satunya mencakup aspek sumber daya manusia. Organisasi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang andal yakni menjadi tumpuan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, profesional mengutamakan pelaksanaan tugas berdasarkan keahlian, kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan, inovatif dengan mengupayakan untuk selalu memperbarui kemampuan untuk dapat menjawab



tantangan tugas dan fungsi sesuai dengan perkembangan jaman dan berintegritas yaitu mengutamakan pelaksanaan budaya kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara (BPLJN Bengkulu, 2020:19).

Namun upaya dalam mewujudkan visi misi organisasi belum sepenuhnya dapat dilakukan karena kualitas sumber daya manusia yang kurang profesional dan inovatif dalam menjawab tantangan tugas pokok fungsi. Fenomena ini didasarkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 bahwa kinerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu telah mengalami keterlambatan dalam peningkatan kapasitas jalan yang salah satu faktornya karena sumber daya manusia yang kurang berkualitas, kurang efektif dan profesional dalam bekerja (LAKIP 2021:32).

Aspek sumber daya manusia merupakan aspek yang perlu diperbaiki agar penyelenggaraan organisasi dapat optimal. Meskipun secara kuantitas jumlahnya relatif banyak, namun secara kualitas dan pemerataan distribusi beban kerja masih terjadi fenomena ketimpangan yang sangat besar. Apabila tidak segera dibenahi, dikhawatirkan akan bermuara kepada organisasi yang belum mampu menjawab semua tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan jalan (LAKIP, 2021:32).

Selanjutnya, dalam aspek peningkatan dan pengembangan kompetensi, ditemukan fenomena rendahnya minat pegawai mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Wilayah II Palembang sebagai institusi yang memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu sebagaimana tersaji dalam grafik berikut ini:

Grafik 1.1 Tingkat Partisipasi ASN Daerah dalam Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi



Sumber Data: Sub Bagian Tata Usaha, 2021

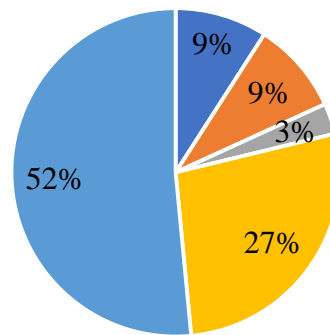
Berdasarkan grafik 1.1, telah terjadi tren penurunan tingkat partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi telah terjadi dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir terutama partisipasi dari pegawai yang melaksanakan fungsi penyelenggaraan jalan dan manajemen. Pelatihan dan pengembangan bidang jalan merupakan program pelatihan yang diikuti oleh pegawai dari Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu dan selama tiga tahun terakhir terus mengalami trend penurunan minat dari 18 orang pada tahun 2019 menjadi hanya 10 orang pada tahun 2021. Selain itu, dilihat dari jumlah pegawai keseluruhan dengan total keseluruhan pegawai yang berjumlah 112 orang, hanya rata-rata 13% saja yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi per tahunnya.

Menurut Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021, meskipun telah disediakan layanan pelatihan untuk 240 orang pegawai bidang jalan, perumahan, permukiman dan pengembangan infrastruktur wilayah, namun tingkat partisipasi pegawai daerah hanya 8,75% atau hanya 21

orang dari kuota 240, sisanya banyak diikuti oleh peserta dari pusat sebanyak 195 orang atau 81,25% (BPSDM, 2021:49)

Turunnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam arti lain menunjukkan fenomena rendahnya keinginan untuk meningkatkan kapasitas diri dan pola pikir yang secara tidak langsung terindikasi kurangnya aktualisasi diri pegawai secara individu, sebagaimana didukung hasil pra penelitian terkait aktualisasi diri di tempat kerja kepada 30 pegawai berikut ini:

Diagram 1.1 Aktualisasi Diri



■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Kurang Setuju ■ Tidak Setuju

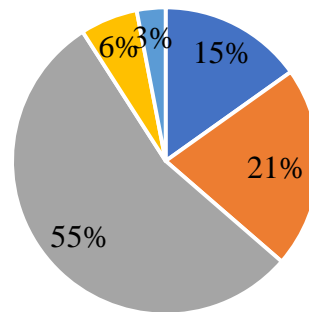
Sumber: Hasil Kuesioner Pra Penelitian

Berdasarkan diagram 1.1, hampir setengah dari responden merasa belum beraktualisasi diri dengan baik di tempat kerja, sebagian lainnya mengaku masih kurang dan hanya sedikit atau 18% responden mengaku telah beraktualisasi diri dengan baik di tempat kerja. Mayoritas pegawai merasa kurangnya motivasi untuk meningkatkan kapasitas diri karena merasa sudah terlalu senior dan masa kerja sudah tidak lama lagi.

Fenomena lain adalah masih belum terdapat penyamaan dan penyempurnaan pola pikir diantara pegawai terutama dalam membuat

pembaharuan untuk kinerja organisasi dan indikasi rendahnya penerapan nilai – nilai budaya kerja sebagai hasil kuesioner berikut:

Diagram 1.2 Budaya Kerja

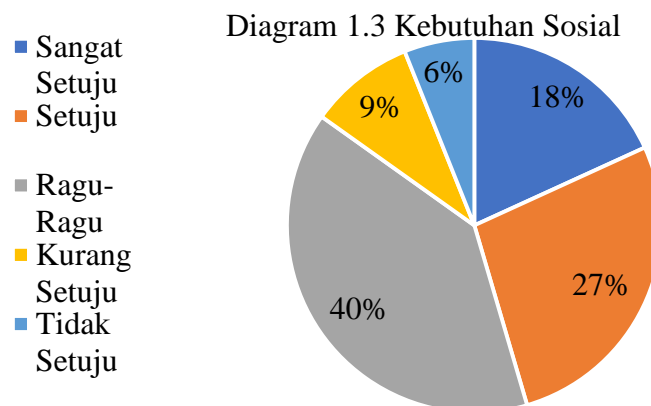


■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Kurang Setuju ■ Tidak Setuju

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Penelitian

Berdasarkan diagram 1.2, Mayoritas responden mengaku belum sepenuhnya menerapkan nilai – nilai budaya kerja yang berorientasi hasil sesuai yang diharapkan pimpinan. Selanjutnya sekitar 27% pegawai menyatakan penerapan nilai budaya dinilai masih kurang karena ada ketimpangan distribusi kerja yaitu ditemukan pekerjaan yang menumpuk di pegawai yang lebih muda sedangkan jumlah pegawai muda hanya sepertiga dari total sumber daya manusia.

Fenomena selanjutnya adalah kurangnya keterlibatan sosial diantara pegawai akibat sebagian pegawai bertugas dilapangan dari pagi hingga sore dan kurang aktifnya pegawai yang lebih senior dalam kegiatan sosial kantor menyebabkan interaksi dan aktivitas sosial terindikasi rendah sebagaimana jawaban responden dibawah ini:



Sumber: Hasil Kuesioner Pra Penelitian

Berdasarkan diagram 1.3, mayoritas pegawai merasa ragu-ragu bahwa kebutuhan sosial dikantor sudah terpenuhi karena mayoritas bekerja dilapangan hingga sore hari sehingga kurang berinteraksi atau aktif dalam berbagai kegiatan sosial kantor. Sebanyak 27% pegawai lainnya mengaku kebutuhan sosial sudah terpenuhi karena merasa aktif dalam berbagai interaksi sosial dikantor. Secara keseluruhan hasil jawaban responden direkapitulasi kedalam fenomena-fenomena yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Fenomena Sumber Daya Manusia

Dimensi	Fenomena yang terjadi
<b>Aktualisasi Diri</b>	Kurangnya motivasi untuk meningkatkan kapasitas diri karena hampir sebagian besar pegawai merasa sudah terlalu senior dan telah memasuki fase terakhir sebelum pension.  Belum terdapat penyamaan dan penyempurnaan pola pikir diantara pegawai karena kurang berinovatif dalam membuat pembaharuan untuk kinerja organisasi
<b>Budaya Kinerja</b>	Kurangnya penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil  Adanya ketimpangan distribusi kerja dimana ditemukan pekerjaan yang menumpuk di pegawai yang lebih muda sedangkan jumlah pegawai lebih muda hanya sepertiga dari total sumber daya manusia
<b>Kebutuhan Sosial</b>	Kurang aktifnya pegawai yang lebih senior untuk mengikuti berbagai kegiatan kepegawain dikantor karena sudah jenuh dan sudah memasuki fase masa persiapan pensiun

Sumber: Lakip 2021 dan hasil Kuesioner Pra Penelitian

Berdasarkan tabel 1.2, fenomena terkait penurunan motivasi, penyamaan dan penyempurnaan pola pikir yang kurang inovatif, kurangnya penerapan budaya



kerja yang lebih berorientasi pada hasil, masih banyak pegawai yang belum bekerja secara profesional sebagaimana dituntut oleh para pemangku kepentingan, pemerataan distribusi sesuai beban kerja masih terjadi ketimpangan yang sangat besar dimana pekerjaan dibebankan kepada yang lebih muda telah bermuara kepada bentuk organisasi yang belum dapat menjawab semua fungsi penyelenggaraan jalan (Lakip, 2021:37).

Selanjutnya, dikutip dari hasil wawancara dengan Subbagian Umum dan Tata Usaha Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa permasalahan pegawai yang kurang berinovatif dalam membuat pembaharuan untuk kinerja organisasi menunjukkan indikasi rendahnya aktualisasi diri pegawai. Beberapa pegawai mengaku tidak ada keinginan untuk meningkatkan kompetensi diri dan melakukan inovasi kerja karena mayoritas telah memasuki fase akhir kerja sebelum masa pensiun. Permasalahan rendahnya kinerja yang terindikasi dari belum optimalnya kualitas kerja karena pegawai tidak konsisten menyelesaikan pekerjaan dan belum menerapkan budaya kerja yang berorientasi hasil.

Rendahnya motivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial terindikasi dari sedikitnya pegawai yang ikut dalam kegiatan-kegiatan di kantor. Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Memahami motivasi kerja dapat menjadi kunci dasar untuk memperbaiki produktivitas kerja (Andjarwati, 2015:5).

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu, dengan judul

*“Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu”.*

### **1.2 Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dan pertanyaan penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu?
2. Apakah aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu?
4. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji pengaruh aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

2. Menguji pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu
3. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu.
4. Menguji pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai kantor satker pelaksanaan jalan nasional wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu:

Dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan guna meningkatkan kinerja kerja pegawai pada periode yang akan datang.

- b. Bagi Penulis:

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan, mengaplikasikan teori yang diperoleh selama kuliah dan selama penelitian untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Serta

membandingkan teori yang didapat dengan keadaan kantor yang sebenarnya.

c. Bagi penelitian yang akan datang:

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

d. Bagi perkembangan ilmu:

Diharapkan temuan-temuan dari penelitian ini bisa menjadi penguat untuk berkembangnya teori-teori baru yang lebih relevan dengan kondisi sumber daya manusia saat ini.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi serta memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan atau target tertentu yang ingin dicapai (Santoso, 2018:16). Menurut Robbins (2003), kinerja merupakan *human output* diukur berdasarkan produktivitas, kehadiran, omset dan kepuasan atau disebut Baron dan Greenberg (1990) dengan peforma kerja, keluaran kerja atau performa tugas (Adamy, 2016:103).

Kinerja adalah hasil perilaku karyawan saat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Mira,2019:2). Kinerja karyawan menjadi sangat penting pada suatu organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan keunggulan yang berbeda dari pesaingnya (Oyemomi, 2019:2). Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dukungan, jenis pekerjaan yang dilaksanakan dan hubungan karyawan dengan perusahaannya (Adamy, 2016:103).

Kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan keterbukaan karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemauan dan keterbukaan dalam melakukan pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas yang mengarah pada kinerja (Ashraf dan Javed, 2019:8). Lebih lanjut, Bangun (2012) menjabarkannya sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan



dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Christianoko, 2020:45).

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas, definisi kinerja dalam penelitian ini merupakan pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas seseorang didalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang pencapaiannya sesuai dengan tujuan dan target yang diharapkan organisasi.

### **2.1.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Aktualisasi Diri berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Rahma et al. (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa aktualisasi diri berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan melalui kesempatan diri untuk berkembang dan diberikan kesempatan yang luas oleh organisasi melalui pengembangan diri yakni pelatihan, peluang untuk promosi dan didukung kebijakan pendukung untuk bekerja secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Arianto & Erlita (2021:9) kebutuhan aktualisasi diri melalui pengembangan karir di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Robbin dan Coulter (2010) menyatakan kebutuhan aktualisasi diri seseorang dilakukan dengan mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai potensi yang dia miliki, mengaktualisasikan kemampuan dan bakat yang dimiliki (Omofolaji, 2010) dan ditempat kerja dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, kebutuhan untuk mencapai potensi diri, kebutuhan untuk memenuhi diri dan kebutuhan dorongan dalam diri (Rahmawan & Rosnaida, 2021:2). Hasil penelitian Sari (2019:42) yang meneliti tentang aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja menemukan bahwa variabel aktualisasi diri memberikan sumbangan yang efektif dalam perubahan kinerja karyawan dan variabel kebutuhan sosial dalam bentuk kegiatan-

kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan, mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki telah mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Sari & Dwiarti (2018) menemukan bahwa kebutuhan aktualisasi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan melalui pemimpin yang berupaya memenuhi kebutuhan aktualisasi karyawan. Organisasi mampu memanfaatkan kemampuan dan potensi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Dalam penelitian tersebut, variabel kebutuhan sosial dalam bentuk menciptakan lingkungan semangat tim, menciptakan perasaan diterima di dalam organisasi melalui acara keluarga besar perusahaan dan pelatihan budaya perusahaan mampu meningkatkan performa kinerja karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, penelitian Immamullah et al (2020) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dimana peningkatan dan penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Lebih lanjut budaya kerja telah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan. Penelitian selanjutnya dari Irmayanti et al (2020:7) menunjukkan bahwa budaya kerja telah mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja Divisi Umum dan SDM. Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa apabila budaya kerja karyawan yang rendah maka akan berakibat pada rendahnya kinerja dan apabila pihak rumah sakit tidak meningkatkan budaya kerja dari para karyawan maka kinerja karyawan akan terus menurun dan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan

Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. Kinerja karyawan yang turun berdampak pada rendahnya pelayanan pada masyarakat.

Budaya kerja yang berpengaruh secara signifikan dan positif juga ditemukan pada penelitian Pohan (2018:82) dimana pegawai sangat memahami budaya kerja PT PLN (Persero) UIKSBU dengan menerapkan budaya kerja dalam bentuk saling percaya, berintegritas, peduli dan belajar bersama meningkatkan kompetensi mampu meningkatkan rasa kepercayaan secara individual dalam bekerja artinya pegawai yang cenderung percaya dengan kemampuan yang dimilikinya cenderung sukses dan kinerjanya meningkat dan sebaliknya pegawai yang merasa telah gagal cenderung akan gagal. Penelitian Pallawagau (2021) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya budaya kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Nilai pengaruh budaya kerja tidak akan berpengaruh baik kepada kinerja pegawai apabila tidak dilaksanakan secara optimal terutama faktor budaya kerja terkait nilai, moralitas, pola perilaku, etos kerja, cara berkomunikasi dan melayani pelanggan.

Penelitian Wulansari (2017:7) menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial menjadi variabel paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Penelitian selanjutnya menemukan bahwa beberapa indikator kebutuhan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi sikap saling menghormati antar sesama pegawai, saling mempercayai antar rekan kerja dan menjaga interaksi dan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penjabaran faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat bahwa setiap faktor mempunyai pengaruh yang kuat dan lemah. Penelitian ini memilih faktor aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dimana variabel – variabel tersebut sesuai dengan fenomena dan situasi pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.

### **2.1.2 Dimensi Kinerja**

Kinerja secara nyata dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja internal dan unsur-unsur pembentuknya termasuk budaya organisasi dengan fokusnya pada keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang terus berkembang serta yang lainnya (Cera & Kusaku, 2020:2). Kinerja merupakan konsep yang multidimensional. Pada konsep yang paling dasar, kinerja dibedakan menjadi *task performance* (kinerja tugas) yang mengacu pada kemampuan individu di mana saat melakukan aktivitas juga berkontribusi pada inti teknis organisasinya dan *contextual performance* (kinerja kontekstual) yang mengacu pada aktivitas pegawai yang tidak berkontribusi terhadap inti teknis organisasi, namun memiliki andil dalam mendukung lingkungan kerjanya, seperti memberi dukungan sosial atau psikologis sesama rekan kerja (Damayanti & Purba, 2019:3).

Selain kedua dimensi tersebut, terdapat dimensi lain yang muncul karena adanya perubahan dan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga kebutuhan adaptif dari seorang pegawai juga dirasa semakin penting. Kinerja adaptif (*adaptive performance*) merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan pada pekerjaannya dalam situasi kerja yang dinamis (Pradhan & Jena, 2017:6).

Dalam pengembangan skala untuk menilai kinerja karyawan, selanjutnya Pradhan & Jena (2017:6) mengikuti teori psikometrik dalam proses pengembangan skala pengukuran kinerja yang dijabarkan dalam tiga dimensi berikut:

1. Kinerja tugas yang merupakan perilaku pegawai yang secara langsung terlibat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi.
2. Kinerja adaptif, merupakan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan rekan kerja, situasi krisis, dan kemampuan pegawai menyelesaikan masalah. Serta keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki untuk dapat beradaptasi dengan perubahan kerja.
3. Kinerja kontekstual, merupakan perilaku proaktif pegawai dalam menerapkan prosedur yang inovatif dan sebuah proses baru untuk membantu rekan kerja.

## **2.2 Aktualisasi Diri**

Manusia memiliki keinginan untuk mengembangkan kapasitas diri dilingkungan kerjanya baik dalam menunjukkan kemampuan diri yang disesuaikan dengan penampilan dan sifat diri maupun motivasi untuk meningkatkan level jabatan di manajemen puncak. Cita – cita tersebut kemudian diwujudkan dengan memaksimalkan diri dengan segala kemampuan dan kapasitas di lingkungan kerja (Santoso, 2018:10). Menurut (Burhan, 2019:2), aktualisasi diri merupakan proses pemenuhan kebutuhan utama dalam teori kebutuhan Abraham Maslow, di mana seseorang diarahkan untuk melakukan perbaikan sikap dan perilaku dan melakukan yang terbaik yang dapat dilakukan, sehingga kinerja terbaik tercipta.



Lebih lanjut, aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri, pengembangan bakat, sifat dan potensi psikologis unik serta merupakan proses penerapan minat, kreativitas, keinginan berkembang, tanggung jawab dan kemandirian dari seorang individu (Simbolon, 2018:33). Aktualisasi diri memungkinkan seseorang untuk memulai tugas dan bertahan dalam tindakan tertentu tanpa dukungan orang lain. Individu mendapat kesadaran tentang keterampilan dan kompetensi mereka dan menempatkan mereka ke dalam praktek untuk mencapai keadaan yang diinginkan dalam hidup (Gopinath, 2020:1).

Abraham Maslow, dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi (*actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Pada saat karyawan telah terpenuhi dalam keempat kebutuhan dibawahnya maka mereka membutuhkan aktualisasi diri, ketika karyawan yang mempunyai kontribusi penting dapat diakui didalam perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu. Kebutuhan akan kepuasan terdiri dari: kebutuhan untuk mewujudkan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan (Rahma,2016:4).

Rahma (2016:9) menemukan bahwa aktualisasi diri dalam bentuk kesempatan pengembangan diri yaitu memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan melalui pelatihan, peluang untuk promosi dengan potensi yang dimiliki karyawan, berhak mendapatkan kesempatan dipromosikan dan kebijakan pendukung untuk kerja secara optimal terbukti menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.2.1 Indikator Aktualisasi Diri**

Menurut Kaufman (2018) aktualisasi diri secara signifikan berkorelasi dengan semua hasil yang berhubungan dengan tempat kerja termasuk tingkat pekerjaan, peringkat kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja. Aktualisasi diri

berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan pekerjaan bahkan mengendalikan empat sifat besar secara konsisten terbukti berkorelasi dengan kepuasan kerja yaitu ekstraversi, neurotisisme, penerimaan, dan kesadaran (Kaufman, 2018:33).

Kaufman (2018:8) mengadaptasi daftar Karakteristik Skala Aktualisasi Diri (CSAS) Maslow yang saling terkait dengan indikator pengukuran di tempat kerja sebagai berikut:

1. Tujuan
  - a. Merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi tertentu dalam hidup.
  - b. Merasa memiliki beberapa tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini.
  - c. Memiliki tujuan dalam hidup yang akan membantu kebaikan antar individu didalam lingkungan kerja
2. Pengalaman puncak
  - a. Memiliki pengalaman di mana merasakan cakrawala dan kemungkinan baru terbuka untuk diri sendiri dan orang lain.
  - b. Memiliki pengalaman di mana merasa satu dengan semua orang dan hal-hal lainnya di lingkungan kerja
  - c. Memiliki pengalaman dimana merasakan perasaan yang berlebihan dan mendalam terhadap suatu pekerjaan
3. Intuisi moral yang baik
  - a. Mempercayai keputusan moral tanpa harus terlalu banyak membahasnya.
  - b. Memiliki rasa benar dan salah yang kuat dalam kehidupan sehari-hari.
  - c. Mengatakan "jauh di lubuk" segera ketika telah melakukan sesuatu yang salah.

- d. Menerima dengan tulus ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja.
  - e. Berpikir positif atas kritik atasan dan rekan kerja.
4. Semangat kreatif
- a. Memiliki semangat kreatif yang menyentuh semua tugas yang lakukan.
  - b. Membawa sikap yang umumnya kreatif untuk semua pekerjaan ditempat kerja
  - c. Sering berhubungan dengan spontanitas apabila sedang berkreasi atau bekerja.
  - d. Selalu memberikan pembaharuan yang lebih kreatif atas berbagai jenis pekerjaan.

### **2.3 Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan keseluruhan dari pikiran, karya dan hasil dari tindakan seseorang tidak berasal dari naluri melainkan dari sebuah proses pembelajaran kemudian menjadi bagian inti penting dalam sebuah organisasi mengandung apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan sehingga menjadi pedoman dasar dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020:4). Budaya Kerja dapat juga didefinisikan sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Indrawan, 2019).

Budaya kerja memiliki makna yang mendalam karena mampu merubah sikap dan perilaku manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, menjadi pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Adha, 2019). Sehingga didalam suatu organisasi, budaya kerja sangat penting untuk memaksimalkan nilai sumber daya manusia, dan manajemen budaya harus menjadi kompetensi manajemen yang kritis serta menjadi tantangan penting bagi manajer untuk menentukan budaya yang paling efektif untuk organisasi mereka (Sinha,2010).

Budaya kerja merupakan persepsi bersama tentang praktik kerja dan merupakan seperangkat nilai-nilai bawah sadar dan keyakinan yang sangat duduk dalam struktur organisasi dan dibagikan oleh anggotanya (Ali, 2021:11). Oleh karenanya, sangat penting dipahami agar dapat mengetahui apa yang terjadi dalam organisasi, bagaimana menjalankannya dan meningkatkan kinerjanya serta merupakan produk lahir dari keberagamam didalam organisasi tertentu (Wahida & Bana, 2016:5).

### **2.3.1 Karakteristik Budaya Kerja**

Dalam proses budaya terdapat saling memengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan sosial. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan rencana (Jayanti dan Nazwirman, 2020). Robbin sebagaimana dikutip Adamy (2016:42), menjabarkan tujuh karakteristik utama yang dapat melihat esensi dari budaya kerja suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Fokus kepada detail yang dilihat dari sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian.
3. Berorientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Berorientasi kepada individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim yang dilihat dari sejauh mana kegiatan kerja diatur di sekitar tim daripada individu.
6. Agresivitas yang dilihat dari sejauh mana orang agresif dan berpuas diri daripada santai.
7. Stabilitas yakni sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

### **2.3.2 Indikator Budaya Kerja**

Menurut Ali (2021:3) budaya kerja memberikan kontrol atas pengambilan keputusan karyawan, meningkatkan efektivitas, menafsirkan lingkungan organisasi, dan menyediakan pengaturan kerja terpadu untuk pemecahan masalah. Mengembangkan kuesioner budaya organisasi yang dimodifikasi oleh Reddy (2002), Ali (2021:6) mengembangkan enam indikator dalam pengukuran budaya kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Otonomi, yang ditandai dengan menikmati lebih banyak kebebasan dan bertindak bebas untuk memilih metode kerja dan juga menjalankan kebebasan dalam mengambil inisiatif dalam organisasi. Organisasi memberikan kebebasan, kesempatan untuk berpikir dan mengekspresikan

ide-ide baru secara bebas, bekerja secara independen mengilhami mereka dan mengarah untuk meningkatkan tingkat motivasi dan mengatur perilaku untuk melakukan dan melayani pelanggan untuk mencapai tujuan.

2. Kepercayaan adalah faktor lain dari budaya kerja yang mempengaruhi daya saing dan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan orientasi kompetitif. Kepercayaan terkait dengan kejujuran dan integritas dalam komunikasi
3. Komunikasi adalah hasil dari instruksi organisasi dimana informasi terkait mudah tersedia, karyawan mendapatkan saran secara bebas dan dikomunikasikan terus terang dalam organisasi dengan perhatian tulus untuk kinerja kerja yang efektif.
4. Transparansi mendorong daya saing diantara karyawan untuk mencapai hasil yang ditargetkan organisasi.
5. Hubungan interpersonal dengan menjalin hubungan antar rekan kerja dan atasan dengan selalu memperhatikan pekerjaan orang lain, memelihara keseimbangan antara kepentingan-kepentingan pribadi, mengembangkan rasa kekeluargaan, gotong royong, kerja sama, tenggang rasa dan semangat kerja.
6. Pengambilan keputusan, karyawan yakin bahwa keputusan yang mempengaruhi masa depan mereka tidak akan diambil tanpa kehadiran mereka. Sementara manajemen mengambil keputusan dengan melibatkan karyawan dalam rangka mempertahankan hubungan baik, merangsang daya saing karyawan.

#### **2.4 Kebutuhan Sosial**



Menurut Maslow, kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan kasih sayang dan persahabatan atau kerjasama dalam suatu komunitas kerja atau antar komunitas, kebutuhan untuk dilibatkan, meningkatkan hubungan dengan pihak – pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya perasaan saling memiliki dalam suatu organisasi (Santoso, 2018:10). Kebutuhan sosial mewakili berbagai kebutuhan, seperti perasaan memiliki (keanggotaan kelompok, klub, tempat keagamaan, asosiasi bisnis), Pasangan, cinta anak dan ibu, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain, untuk membangun persahabatan, untuk bersama kerabat, untuk menunjukkan cinta kepada orang-orang di sekitar dan mengharapkan cinta dari mereka (Tezcan Uysal & Genç, 2017:7).

Definisi lainnya, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia untuk cinta dan kasih sayang serta rasa memiliki dimana hanya dapat dipenuhi melalui hubungan dalam lingkungan kerja, keluarga dan teman. Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, hormat, diterima serta disegani dalam pergaulan (Rahmawan dan Rosnaida, 2021:3). Kebutuhan ini terpenuhi melalui hubungan menyenangkan dan memuaskan dengan orang lain. Hubungan yang menyenangkan dan memuaskan akan mengisyaratkan penerimaan oleh orang lain karena apabila kebutuhan dasar fisiologis dan keamanan terpenuhi, seseorang selanjutnya akan mencari kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki agar dapat dipenuhi (Manik, 2017:38).

#### **2.4.1 Indikator Kebutuhan Sosial**

Dalam setiap organisasi, kebutuhan sosial ditandai dengan pengakuan dari atasan untuk memotivasi karyawan memberikan yang terbaik dari mereka guna meningkatkan tingkat kinerja dalam organisasi. Seseorang dapat berkomitmen penuh jika termotivasi secara memadai melalui pengakuan. Kebutuhan sosial juga

merupakan penghargaan tak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan dalam bentuk dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif. Selain itu, terpenuhinya kebutuhan sosial juga dapat diukur dari seberapa besar karyawan merasa dimiliki oleh perusahaan sehingga menjadikan partisipasi mereka sangat dibutuhkan dalam keputusan manajemen. (David, 2019:12).

Salah satu indikator kebutuhan sosial dalam hal keterlibatan karyawan ditempat kerja yakni menggunakan Skala Keterlibatan Intelektual, Sosial, Afektif (Skala Keterlibatan Isa) yang dikembangkan oleh Soane sebagaimana dikutip Sidharta (2019:6) dalam penelitiannya dan menunjukkan bahwa instrumen tersebut terbukti valid serta dapat diandalkan menjadi indikator pengukuran kebutuhan sosial yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Intelektual
  - a. Pegawai berkonsentrasi pada pekerjaan individu masing-masing
  - b. Pegawai fokus pada pekerjaannya
  - c. Pegawai fokus meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri.
  - d. Pegawai didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan.
2. Keterlibatan Sosial
  - a. Pegawai banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja
  - b. Pegawai membagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja.
  - c. Pegawai berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja.
  - d. Pegawai memiliki sikap kerja yang sama dengan rekan kerja.
  - e. Pegawai memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja.
3. Keterlibatan Afektif
  - a. Pegawai merasa energik dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya.
- c. Pegawai merasa positif tentang pekerjaannya

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian, digunakan landasan teori untuk mendukung teori yang diajukan dan salah satunya adalah menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar dan referensi peneliti untuk melakukan penelitian sekaligus perbedaannya dalam penelitian ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

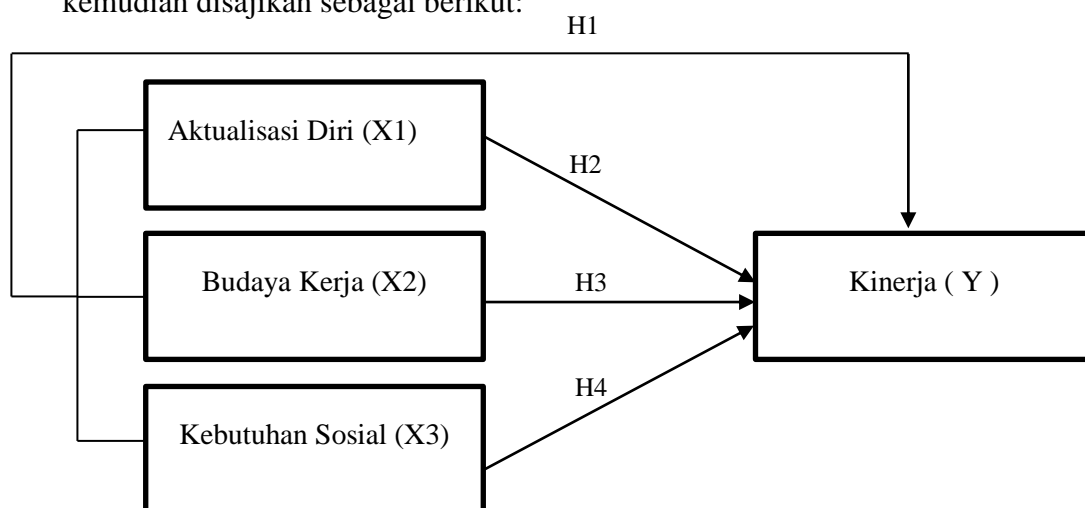
No.	Pengarang, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Farma (2021)	SPSS 22 dengan metode one sampel kolmogrov-Smirnov, analisis regresi linear sederhana	Hasil menunjukkan besarnya pengaruh aktualisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,832 atau 83,2%. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan (Farma, 2021:7).
2	Kaseger. (2021)	SPSS dengan analisis regresi berganda	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa (1) budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (2) motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (3) budaya kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan di Unima (Kaseger, 2021:2)
3	Kumar (2020)	cross-sectional, dengan skala linkert serta analisis jalur menggunakan Mplus	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi secara positif, dan memediasi hubungan dengan perbedaan yang berlaku misalnya memiliki efek tinggi pada kinerja kreatif dibandingkan dengan kinerja normal. Hasilnya membawa implikasi penting yang bertujuan untuk meningkatkan aktualisasi diri tingkat tinggi yang menghasilkan pengambilan alih, dan seterusnya mengarah pada kinerja kreatif dan normal (Kumar, 2020:10)

4	Immamullah (2020)	Metode sensus sampling dan metode analisis dengan data path analisis		Menunjukkan bahwa indikator budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja (Immamullah, 2020:12).
5	Irmayanti (2020)	Analisis regresi linear berganda		Menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil nilai t hitung sebesar 9,709 untuk variabel budaya kerja sedangkan nilai t tabel sebesar 2,012.
No.	Pengarang, Tahun	Metode Penelitian		Hasil Penelitian
6	Christianoko (2020)	Analisis regresi linear berganda		Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pelaksana, rata-rata keseluruhan dalam variabel kebutuhan aktualisasi diri ini sebesar 4,17 dengan kategori tinggi dengan kesimpulan bahwa pelaksana-pelaksana yang tergabung dalam implementasi program Community Empowerment ini memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi sehingga hal ini mempengaruhi kinerja untuk dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dibuktikan dengan hasil penilaian ketua tim atau pendamping variabel kinerja memiliki hasil rata-rata keseluruhan 4,16 dengan kategori tinggi (Christianoko, 2020:88-89).
7	Darmayanti dan Purba (2019)	Metode regresi linear sederhana		Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai kebersihan PT X di Surabaya ( $p = 0,000$ , $r = 0,119$ ). Pegawai yang mempersepsikan dukungan organisasi dengan baik, cenderung memberikan kinerja yang baik juga karena adanya rasa terima kasih dan kewajiban untuk membayar kembali apa yang telah diberikan organisasi. Dukungan tersebut bisa berupa pujian, penerimaan, atau pengakuan (Damayanti & Purba, 2019:7)
8	Simbolon (2018)	Metode regresi linear sederhana		Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan angka sinifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dari thitung 2,737 > ttabel 1,98 dan untuk indikator kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan thitung 3,916 > rtabel 1,98 (Simbolon, 2018: 91-93).

9	Pradhan dan Jena (2017)	Analisis awal validitas konten dan Analisis eksplorasi	rasio (CVR) faktor	Analisis awal rasio validitas konten (CVR) instrumen telah menghasilkan 38 item yang memiliki nilai CVR 0,49 ke atas dengan penerimaan 75 persen dari analisis ahli. Analisis faktor eksplorasi mengungkapkan tiga faktor berbeda dari kinerja karyawan yang merupakan skala baru: kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual (TAC). Uji reabilitas pada sampel melaporkan konsistensi internal yang signifikan pada skala total ( $\alpha = 0,80$ ) bersama dengan tiga sub skala (mulai dari 0,80 hingga 0,91). Dalam pengukuran kinerja hasil penelitian mengklasifikasikan dan mengelompokkan secara konseptual menjadi tiga dimensi yang berbeda: kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual (Pradhan & Jena, 2017:6).
---	-------------------------	--	--------------------	--

## 2.6 Kerangka Analisis

Kerangka Penelitian merupakan model untuk menjelaskan hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu permasalahan tertentu yang merupakan pondasi utama dari sebuah penelitian dan menghubungkan secara teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat. Yang kemudian disajikan sebagai berikut:



Gambar kerangka analisis

Sumber: Pradhan dan Jena (2017:6), Kaufman (2018:9) Ali (2021:7), (Sidharta (2019:5)

Keterangan: Garis yang memiliki pengaruh  $\longrightarrow$

1. Variabel independen (X1), (X2) dan (X3) merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain dan bersifat tidak terikat. Dalam

penelitian ini variabel X1 Aktualisasi Diri, X2 Budaya Kerja, dan X3 Kebutuhan Sosial.

2. Variabel dependen (Y) adalah variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga Kinerja sebagai variabel Y pada penelitian ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel X1 Aktualisasi Diri, X2 Budaya Kerja, dan X3 Kebutuhan Sosial

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis bersifat sementara dari rumusan permasalahan dalam penelitian dimana rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bersifat sementara karena jawaban yang diberikan hanya sebatas teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data lapangan. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan permasalahan bukan jawaban yang bersifat empiris (Sugiyono, 2018:63).

### **2.7.1 Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial bersama – sama terhadap Kinerja**

Aktualisasi Diri berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Rahma et al. (2017) menemukan bahwa aktualisasi diri berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan melalui kesempatan diri untuk berkembang dan diberikan kesempatan yang luas oleh organisasi melalui pengembangan diri yakni pelatihan, peluang untuk promosi dan didukung kebijakan pendukung untuk bekerja secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Arianto & Erlita (2021:9) kebutuhan aktualisasi diri melalui pengembangan karir di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa aktualisasi diri, budaya kerja, dan kebutuhan sosial berpengaruh positif pada kinerja. Penelitian Simbolon

(2018:109) menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra pada PT Nielsen Company Indonesia Medan. Selanjutnya, Christianoko (2020:110) dalam penelitiannya menemukan bahwa secara bersamaan kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian Sari (2019:42) menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja menemukan bahwa variabel aktualisasi diri memberikan sumbangan yang efektif dalam perubahan kinerja karyawan dan variabel kebutuhan sosial dalam bentuk kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan, mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki telah mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pohan (2018:84) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menemukan bahwa meningkatnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh pemahaman budaya organisasi yang menyeluruh dari tingkatan pimpinan hingga karyawan paling bawah dan didukung meningkatkan kinerja pegawai penyampaian budaya kerja organisasi yang jelas dari atas ke bawah serta didukung oleh keyakinan karyawan yang.

Penelitian Sari & Dwiarti (2018) menemukan bahwa kebutuhan aktualisasi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan melalui pemimpin yang berupaya memenuhi kebutuhan aktualisasi karyawan. Organisasi mampu memanfaatkan kemampuan dan potensi karyawan dapat meningkatkan



produktivitas dan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Lebih lanjut dalam penelitian tersebut, variabel kebutuhan sosial dalam bentuk menciptakan lingkungan semangat tim, menciptakan perasaan diterima di dalam organisasi melalui acara keluarga besar perusahaan dan pelatihan budaya perusahaan mampu meningkatkan performa kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya apabila variabel aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial digunakan sebagai indikator penelitian akan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penjabaran tersebut, pengembangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

### **2.7.2 Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki (Sutrisno et al., 2022:3). Dengan aktualisasi diri memungkinkan individu untuk mengenali potensi lengkapnya dan individu mendapat kesadaran tentang keterampilan dan kompetensi mereka dan menempatkan mereka ke dalam praktek untuk mencapai keadaan yang diinginkan dalam hidup (Gopinath, 2020:1). Penelitian Farma (2021:7) menunjukkan besarnya pengaruh aktualisasi terhadap kinerja karyawan sehingga terdapat pengaruh positif antara aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Rahma et al., (2017:9) dalam penelitiannya menemukan bahwa aktualisasi diri memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, melalui pelatihan, peluang untuk promosi dan kebijakan pendukung kerja yang optimal dapat menghasilkan kinerja lebih baik.

Selanjutnya, pengaruh signifikan yang besar terhadap kinerja juga ditemukan dalam penelitian Simbolon (2018:106) dimana aktualisasi diri berguna untuk karyawan mengenali potensi dirinya dalam melakukan tugas pekerjaannya, dan dengan sendirinya memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan dan selalu ingin untuk berkembang. Sehingga akan meningkatkan kapasitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pula. Berdasarkan penjabaran tersebut, pengembangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2: Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

### **2.7.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja**

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Indrawan, 2019). Penelitian Irmayanti (2020:7) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan).

Penelitian Immamullah (2020:12) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dalam manajemen perusahaan, meningkatkan kinerja kerja karyawan dapat tercipta dari budaya kerja yang baik serta ditunjang juga oleh kerja sama dengan karyawan yang lain. Sedangkan, Pohan (2018:84) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui self-efficacy sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menemukan bahwa meningkatnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh pemahaman budaya organisasi yang

menyeluruh dari tingkatan pimpinan hingga karyawan paling bawah dan didukung meningkatkan kinerja pegawai penyampaian budaya kerja organisasi yang jelas dari atas ke bawah serta didukung oleh keyakinan karyawan yang. Berdasarkan penjabaran tersebut, pengembangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

#### **2.7.4 Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk memiliki, cinta, kasih sayang sama halnya dengan hubungan dengan keluarga dan teman-teman. kebutuhan ini terpenuhi melalui hubungan menyenangkan dan memuaskan dengan orang lain (Manik, 2017:38). Penelitian Simbolon (2018:91) menunjukkan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Tian (2019:4) bahwa kebutuhan sosial dalam hal keterlibatan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja kerja dimana temuan ini menfokuskan kepada peran keterlibatan kerja sebagai faktor kunci dalam kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat mengubah keyakinan individu untuk menguasai dan menghasilkan sesuatu berpengaruh pada kinerja kerja. Selanjutnya, Wulansari (2017:8) dalam penelitiannya menemukan fakta bahwa variabel kebutuhan sosial secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Berdasarkan penjabaran tersebut, pengembangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H4: Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8). Proses untuk mendapatkan data ini melalui beberapa pertanyaan yang berhubungan langsung dengan pendapat seseorang melalui kuesioner atau angket yang akan diberikan kepada pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini peneliti mencoba menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh Aktualisasi diri (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y) Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

#### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk lengkap terkait yang harus diamati dan mengukur variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Selanjutnya dalam definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrument penelitian (dalam Sugiarto, 2016:38). Dalam definisi operasional, suatu variabel akan diberi atau ditetapkan suatu makna dengan spesifikasi operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi atau memanipulasi variabel. Selanjutnya, definisi operasional mengatakan kepada pembaca laporan penelitian apa yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis (Sutarman, 2016:52).

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti terdiri dari tiga variabel bebas (*independent variabel*) dan satu variabel terikat (*dependen variabel*) dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri dalam dunia kerja memungkinkan pegawai pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 memulai tugas dan bertahan dalam tindakan tertentu tanpa dukungan orang lain, memungkinkan individu yang merupakan pegawai di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2, mengenali potensi dirinya serta sadar akan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki sehingga mempraktikannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hidupnya (Gopinath, 2020:2).

Pegawai yang tertantang untuk berkreasi dan menuntut pelatihan/pengembangan disediakan oleh Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu guna mencapai keberhasilan besar akan mendorong munculnya motivasi intrinsik dalam dirinya sebagai dasar aktualisasi diri di tempat kerja (Edward Hoffman & Ortiz, 2009:1).

Aktualisasi Diri akan diukur dengan empat dimensi (3.1) menurut (Kaufman, 2018:9).

## 2. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan persepsi bersama yang diberlakukan pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu terkait praktik kerja dan merupakan seperangkat nilai-nilai bawah sadar dan keyakinan yang sangat sama dalam struktur organisasi di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu dan dibagikan oleh anggotanya. Budaya kerja menjadi pemahaman dasar bagi Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu sebagai acuan pegawai untuk beradaptasi baik secara eksternal maupun integrasi internal serta akan terus diajarkan secara berkelanjutan kepada pegawai baru di kantor tersebut (Diputra & Suwandana, 2022:3). Budaya Kerja akan diukur dengan empat dimensi (3.1) menurut (Ali, 2021:7).

## 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial adalah Kebutuhan sosial merupakan penghargaan tak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu dalam bentuk dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif. Selain itu, kebutuhan sosial juga dapat diukur dari keterlibatan mereka dalam kebijakan pimpinan pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu (David, 2019:12).

Pegawai berusaha untuk mendapatkan pengakuan di tempat kerja untuk meningkatkan harga dirinya dimana pengakuan ini berupa apresiasi atas kinerjanya, membangun hubungan dalam kerja, serta diakui atas

kontribusinya di lingkungan kerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Kebutuhan Sosial akan diukur melalui tiga dimensi (tabel 3.1) menurut Sidharta (2019:6).

#### 4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai oleh Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu (Christianoko, 2020:45).

Kinerja merupakan faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan pencapaian visi misi Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu yang timbul karena adanya kepuasan internal pegawai terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan tindakan positif berdasarkan keahlian dan keterampilan yang terakumulasi dalam peningkatan produktivitas organisasi kemudian mengarah pada pencapaian tujuan Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Kinerja akan diukur melalui tiga dimensi (tabel 3.1) menurut Pradhan dan Jena (2017:6).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja (Y)	1. Kinerja tugas	1. Mempertahankan standar kinerja yang tinggi. 2. Menyelesaikan tugas tanpa banyak pengawasan. 3. Bersemangat dengan pekerjaan. 4. Menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi. 5. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 6. Memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi.	(Pradhan dan Jena, 2017:6)

	2. Kinerja Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mendorong tim untuk bekerja efektif.</li> <li>2. Mengatur perubahan dalam pekerjaan dengan baik kapanpun dan pada saat situasi menuntut.</li> <li>3. Ada rasa saling pengertian diantara tim dalam menemukan solusi terbaik.</li> </ol>	
	3. Kinerja kontekstual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu rekan kerja ketika dibutuhkan</li> <li>2. Menyampaikan simpati dan empati kepada rekan kerja saat kesulitan</li> <li>3. Aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja</li> <li>4. Berbagi pengetahuan dan ide diantara anggota tim</li> </ol>	
Aktualisasi Diri (X1)	1. Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik.</li> <li>2. Merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini.</li> <li>3. Memiliki tujuan dalam hidup yang akan membantu kebaikan antar individu didalam lingkungan kerja.</li> </ol>	(Kaufman, 2018:9)

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
	2. Pengalaman Puncak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengalaman di mana merasakan cakrawala dan kemungkinan baru terbuka untuk diri sendiri dan orang lain.</li> <li>2. Ingin selalu merasakan pengalaman baru .</li> <li>3. Merasa saling memiliki dengan sesama rekan kerja di kantor.</li> <li>4. Memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan.</li> </ol>	
	3. Intuisi moral yang baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perasaan benar dan salah yang kuat dalam kehidupan sehari-hari .</li> <li>2. Ketika melakukan kesalahan segera berpikir untuk memperbaiki.</li> <li>3. Menerima ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja.</li> <li>4. Selalu berpikir positif atas kritik atasan dan rekan kerja.</li> </ol>	
	4. Semangat kreatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki semangat kreatif ditempat kerja.</li> <li>2. Selalu membawa sikap kreatif dalam setiap pekerjaan.</li> <li>3. Sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja.</li> </ol>	
Budaya Kerja (X2)	1. Otonomi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien.</li> <li>2. Organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan maju menjadi lebih profesional.</li> <li>3. Organisasi mendorong pegawai untuk selalu berkreatifitas.</li> </ol>	(Ali, 2021:7)
	2. Kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi menghargai pendapat individu pegawai.</li> <li>2. Organisasi menghormati dan menghargai kontribusi setiap pegawai</li> <li>3. Setiap individu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah sesuai kewenangannya masing – masing.</li> </ol>	



- 
- 4. Organisasi mendukung ide, inovasi, gagasan yang disampaikan oleh setiap individu.
- 3. Komunikasi
    - 1. Organisasi berkomunikasi secara efektif dan tepat waktu kepada pegawai.
    - 2. Ada komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.
    - 3. Pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan sasaran organisasi.
    - 4. Pekerjaan/tanggung jawab dijelaskan dengan jelas.
    - 5. Semua informasi kebijakan dibagikan secara merata di setiap bagian.
  - 4. Transparansi
    - 1. Organisasi terbuka terkait promosi kerja.
    - 2. Organisasi membuka kesempatan besar untuk belajar dan pertumbuhan karir pegawai.
    - 3. Organisasi selalu menyediakan forum diskusi untuk menentukan arah dan tujuan organisasi kedepan.
    - 4. Organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama.
- 

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kebutuhan Sosial (X3)	1. Keterlibatan Intelektual	1. Pegawai berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan individu masing-masing 2. fokus meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri 3. Pegawai didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan	(Sidharta, 2019:5)
	2. Keterlibatan Sosial	1. Pegawai banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja. 2. Pegawai membagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja. 3. Pegawai berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja. 4. Pegawai memiliki sikap kerja yang sama dengan rekan kerja. 5. Pegawai memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja.	
	3. Keterlibatan Afektif	1. Pegawai merasa energik dalam melakukan pekerjaannya. 2. Pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya. 3. Pegawai merasa positif tentang pekerjaannya.	

---

### 3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 112 orang pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Berikut gambaran populasi yang disajikan dalam tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

No	Sub bagian	Jumlah pegawai	Jumlah sampel
1	Keuangan	35	35
2	Tata Usaha	26	26
3	Administrasi teknik	13	13
4	Pengawas	38	38
	Total	112	112

Sumber Data: Sub Bagian Umum

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:81).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan jenis sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi relatif kecil yaitu menjadikan seluruh pegawai sebanyak 112 orang menjadi sampel penelitian dan guna membuat generalisasi dengan kesalahan kecil (Sugiyono, 2018:85).

### 3.4 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi penelitian melalui observasi dan kuesioner mengenai variabel yang diteliti. Adapun data primer dari penelitian ini diperoleh dari

kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner merupakan teknik efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan cocok untuk responden dengan jumlah yang besar (Sugiyono, 2016:142). Proses penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan secara *online* menggunakan *google form*. Berlangsung mulai dari tanggal 11 Juli 2022 pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu, tanggapan dari responden diisi menggunakan link form [https://docs.google.com/forms/d/1zsCRAesxzXHck2sYA\\_fUkpYjHVef58SdJpo8Jfc4MnU/edit?pli=1](https://docs.google.com/forms/d/1zsCRAesxzXHck2sYA_fUkpYjHVef58SdJpo8Jfc4MnU/edit?pli=1).

### 3.5 Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2018:93).

Skala likert 1 sampai 5 yang terdiri dari pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu – Ragu ( R), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

**Tabel 3.3 skala likert**

Bobot	Kategori
5	Sangat setuju

4	Setuju
3	Cukup setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Skala ini membantu peneliti mendeskripsikan jawaban dari tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti dimana penentuan kelas rata – rata atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian yaitu dengan nilai terendah adalah 0,1 dan nilai tertinggi 5,0 serta interval kelas adalah  $(5-1)/5=4/5=0,8$ . Selanjutnya dari penentuan interval kelas tersebut dapat ditemukan kelas rata-rata indikator sebagai berikut:

1,00 – 1,80	= sangat rendah
1.81 – 2,60	= rendah
2,61 – 3.40	= cukup tinggi
3,41 – 4,20	= tinggi
4,21 – 5.00	= sangat tinggi

### 3.6 Metode Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan menggunakan SPSS 25.0 *for window*. Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji setiap variabel penelitian untuk mengetahui apakah setiap variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk

tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df = n-2$ ) dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52). Dalam penelitian ini, bila harga korelasi positif dan  $r$  lebih besar atau sama dengan 0,184 untuk  $N$  sebanyak 112 Responden berdasarkan Tabel *r Product Moment* pada sig 0.05 (Two Tail) maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik (Sugiyono, 2018:200). Hasil pengujian validitas kuesioner yang dihitung dengan Pearson Product Moment melalui program SPSS.25 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Variabel Kinerja	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket
<b>Kinerja Tugas</b>				
1	Saya dapat mempertahankan standar kinerja yang tinggi	0.931	0.184	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa banyak pengawasan	0.920	0.184	Valid
3	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	0.936	0.184	Valid
4	Saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	0.929	0.184	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu	0.847	0.184	Valid
6	Saya memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi saya	0.680	0.184	Valid
<b>Kinerja Adaptif</b>				
1	Saya mendorong tim untuk bekerja efektif	0.958	0.184	Valid
2	Saya mengatur perubahan dalam pekerjaan dengan baik kapanpun dan pada saat situasi menuntut	0.959	0.184	Valid
3	Ada rasa saling pengertian diantara tim dalam menemukan solusi terbaik	0.962	0.184	Valid
<b>Kinerja Konstektual</b>				
1	Saya membantu rekan kerja ketika dibutuhkan	0.936	0.184	Valid

2	Saya akan menyampaikan simpati dan empati kepada rekan kerja saat kesulitan	0.929	0.184	Valid
3	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja	0.948	0.184	Valid
4	Saya berbagi pengetahuan dan ide diantara anggota tim	0.905	0.184	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 3.4 merupakan hasil dari uji validitas pada variabel Kinerja yang menunjukkan bahwa seluruh item perdimens dari variabel Kinerja (Y) memiliki nilai  $r \geq 0.184$  sehingga seluruh butir pada keempat dimensi variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Artinya, koefisien korelasi dari variabel Kinerja secara keseluruhan lebih besar dari  $r$  Tabel.

**Tabel 3.5 Variabel Aktualisasi Diri (X1)**

No	Variabel Kinerja	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket
<b>Tujuan</b>				
1	Saya merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik	0.924	0.184	Valid
2	Saya merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini	0.943	0.184	Valid
3	Saya memiliki tujuan dalam hidup yang akan membantu kebaikan antar individu didalam lingkungan kerja	0.904	0.184	Valid
<b>Pengalaman Puncak</b>				
1	Memiliki pengalaman di mana merasakan cakrawala dan kemungkinan baru terbuka untuk diri sendiri dan orang lain.	0.941	0.184	Valid
2	Saya ingin selalu merasakan pengalaman baru	0.949	0.184	Valid
3	Saya merasa saling memiliki dengan sesama rekan kerja di kantor	0.947	0.184	Valid
4	Saya memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan	0.887	0.184	Valid
<b>Intuisi Moral yang Baik</b>				
1	saya memiliki perasaan benar dan salah yang kuat dalam kehidupan sehari-hari	0.951	0.184	Valid
2	Ketika melakukan kesalahan saya segera berpikir untuk memperbaiki	0.942	0.184	Valid
3	Saya menerima ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja	0.952	0.184	Valid

4	Saya selalu berpikir positif atas kritik atasan dan rekan kerja	0.946	0.184	Valid
<b>Semangat Kreatif</b>				
1	Saya memiliki semangat kreatif ditempat kerja	0.958	0.184	Valid
2	Saya selalu membawa sikap kreatif dalam setiap pekerjaan	0.959	0.184	Valid
3	Saya sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja	0.962	0.184	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 3.5 merupakan hasil dari uji validitas pada variabel Aktualisasi Diri yang menunjukkan bahwa seluruh item perdimensi dari variabel Aktualisasi Diri (X1) memiliki nilai  $r \geq 0.184$  sehingga seluruh butir pada keempat dimensi variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Artinya, koefisien korelasi dari variabel Aktualisasi Diri secara keseluruhan lebih besar dari r Tabel.

**Tabel 3.6 Variabel Budaya Kerja (X2)**

No	Variabel Budaya Kerja	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket
<b>Otonomi</b>				
1	Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien	0.951	0.184	Valid
2	Organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan maju menjadi lebih profesional	0.955	0.184	Valid
3	Organisasi mendorong pegawai untuk selalu berkreatifitas	0.922	0.184	Valid
<b>Kepercayaan</b>				
1	Organisasi menghargai pendapat individu pegawai	0.936	0.184	Valid
2	Organisasi menghormati dan menghargai kontribusi setiap pegawai	0.929	0.184	Valid
3	Setiap individu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah sesuai kewenangannya masing – masing	0.948		
4	Organisasi mendukung ide, inovasi, gagasan yang disampaikan oleh setiap individu	0.905	0.184	Valid
<b>Komunikasi</b>				
1	Organisasi berkomunikasi secara efektif dan tepat waktu kepada pegawai	0.941	0.184	Valid
2	Ada komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan	0.950	0.184	Valid
3	Pekerjaan/tanggung jawab dijelaskan dengan jelas	0.964	0.184	Valid
4	Semua informasi kebijakan dibagikan secara	0.925	0.184	Valid

merata di setiap bagian				
<b>Transparansi</b>				
1	Organisasi terbuka terkait promosi kerja	0.932	0.184	Valid
2	Organisasi membuka kesempatan besar untuk belajar dan pertumbuhan karir pegawai	0.867	0.184	Valid
3	Organisasi selalu menyediakan forum diskusi untuk menentukan arah dan tujuan organisasi kedepan	0.922	0.184	Valid
4	Organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama	0.875	0.184	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 3.6 merupakan hasil dari uji validitas pada variabel Budaya Kerja yang menunjukkan bahwa seluruh item perdimens dari variabel Budaya Kerja (X2) memiliki nilai  $r \geq 0.184$  sehingga seluruh butir pada keempat dimensi variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Artinya, koefisien korelasi dari variabel Budaya Kerja secara keseluruhan lebih besar dari r Tabel.

**Tabel 3.7 Variabel Kebutuhan Sosial (X3)**

No	Variabel Kinerja	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket
<b>Keterlibatan Intelektual</b>				
1	Saya berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan individu masing-masing	0.908	0.184	Valid
2	Saya fokus meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri	0.903	0.184	Valid
3	Saya didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan	0.818	0.184	Valid
<b>Keterlibatan Sosial</b>				
1	Saya banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja	0.940	0.184	Valid
2	Saya membagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja	0.924	0.184	Valid
3	Saya berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja	0.934	0.184	Valid
4	Saya memiliki sikap kerja yang sama dengan rekan kerja	0.928	0.184	Valid
5	Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja	0.645	0.184	Valid
<b>Keterlibatan Afektif</b>				
1	Saya merasa energik dalam melakukan pekerjaannya.	0.958	0.184	Valid
2	Saya merasa antusias dalam pekerjaannya	0.959	0.184	Valid
3	Saya merasa positif tentang pekerjaannya	0.962	0.184	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022



Tabel 3.7 merupakan hasil dari uji validitas pada variabel Kebutuhan Sosial yang menunjukkan bahwa seluruh item perdimensi dari variabel Kebutuhan Sosial (X3) memiliki nilai  $r \geq 0.184$  sehingga seluruh butir pada ketiga dimensi variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Artinya, koefisien korelasi dari variabel Kebutuhan Sosial secara keseluruhan lebih besar dari r Tabel.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian reliabel sehingga dapat digunakan dalam perhitungan statistik selanjutnya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2005).

Pada penelitian ini nilai reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,7 (Uyanto, 2006).

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Dimensi Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha N of items</i></b>	<b><i>Alpha N of items</i></b>	<b>Ket</b>
<b><i>Dependent Variable- Kinerja (Y)</i></b>			
Kinerja Tugas	0.936	6	<i>Reliable</i>
Kinerja Adaptif	0.957	3	<i>Reliable</i>
Kinerja Konstektual	0.948	3	<i>Reliable</i>
<b><i>Independent Variable- Aktualisasi Diri (X1)</i></b>			
Tujuan	0.914	3	<i>Reliable</i>
Pengalaman Puncak	0.949	4	<i>Reliable</i>
Intuisi Moral yang Baik	0.962	4	<i>Reliable</i>
Semangat Kreatif	0.957	3	<i>Reliable</i>
<b><i>Budaya Kerja (X2)</i></b>			
Otonomi	0.937	3	<i>Reliable</i>
Kepercayaan	0.948	4	<i>Reliable</i>
Komunikasi	0.960	4	<i>Reliable</i>
Transparansi	0.962	4	<i>Reliable</i>
<b><i>Kebutuhan Sosial (X3)</i></b>			
Keterlibatan Intelektual	0.849	3	<i>Reliable</i>

Keterlibatan Sosial	0.923	5	<i>Reliable</i>
Keterlibatan Afektif	0.957	3	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.25 *for Windows* yang tersaji dalam Tabel 3.8 menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki nilai reliabilitas tinggi dengan nilai *Alpha Cronbach* diatas  $\geq 0.7$  sehingga kuesioner *reliable* untuk digunakan. Selanjutnya, untuk variabel Aktualisasi Diri (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) juga memiliki nilai reliabilitas tinggi dengan nilai Alpha Cronbach diatas  $\geq 0.7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini memenuhi syarat dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Instrumen yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dilampirkan pada Lampiran.

### 3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan dengan menguji serangkaian hipotesis, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan perhitungan angka-angka statistik untuk membuktikan hipotesis. Analisis data adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:147). Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analysis multiple regression (uji t dan uji f) dengan bantuan SPSS 25 *For Windows* untuk menganalisis hipotesis penelitian yaitu menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Lingkungan Sosial terhadap variabel terikat Kinerja yang didahului oleh uji asumsi (normalitas data) sebagai syarat model regresi berdistribusi normal.

### 3.7.1 Uji Normalitas Data

Salah satu syarat agar analisis regresi yang dihasilkan dapat diterima adalah data yang digunakan haruslah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan adapabila nilai signifikan diatas 0.05 maka data terdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan dibawah 0.05 maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018:154). Selanjutnya, juga menggunakan tampilan grafik normal P-Plot dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2 Analisis *Multiple Regression*

Analisis *Multiple Regression* atau analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh dari variabel bebas meliputi aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial terhadap variabel terikat yaitu kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018). Berikut ini persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 +$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
$\beta_0$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi dari variabel X1 (Aktualisasi Diri)
$\beta_2$	= Koefisien regresi dari variabel X2 (Budaya Kerja)
$\beta_3$	= Koefisien regresi dari variabel X3 (Kebutuhan Sosial)
X <sub>1</sub>	= Aktualisasi Diri
X <sub>2</sub>	= Budaya Kerja
X <sub>3</sub>	= Kebutuhan Sosial
e	= Kesalahan Prediksi ( <i>Error</i> )

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya, untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka dilakukan uji simultan dan uji parsial. Dalam penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS.

#### 8. Uji Simultan (uji f)

Menurut Sugiyono (2016:266) uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji f(f-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Sig. < 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak atau variabel Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 2) Sig.  $\geq$  0.05, maka H<sub>0</sub> diterima atau variabel Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### 9. Uji Parsial (uji t)

Hipotesis dinyatakan memiliki pengaruh signifikan jika berada dalam tingkat signifikansi  $\leq 5\%$ . Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan t tabel dengan ketentuan.  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara *dependent variable* dengan *independent variable* (Ghozali, 2018:101-103).

- 1)  $H_0: \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.
- 2)  $H_a: \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.

#### 10. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh *independent variable* (Aktualisasi diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi *dependent variable* (Kinerja) yang diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared*. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1 dengan ketentuan apabila nilai mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi *dependent variable*. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan *independent variables* dalam menjelaskan *dependent variable* cukup terbatas (Ghozali, 2016).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu

Objek dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu berjumlah 112 pegawai. Responden telah mengisi kuesioner yang telah disalin dalam bentuk *google form* dan disebarakan oleh peneliti melalui *online* menggunakan media *whatsapp*. Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu merupakan salah satu institusi pemerintah yang berada di bawah Unit Pelaksana Teknis Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Bengkulu, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang memiliki tugas pokok dan fungsi pembangunan jalan dan jembatan skala nasional di wilayah Provinsi Bengkulu.

Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu didukung oleh sumber daya manusia sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Sumber Daya Manusia berdasarkan Usia

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	PNS Usia 21 – 30 Tahun	7 Orang	6,25 %
2	PNS Usia 31 – 40 Tahun	6 Orang	5,35 %
3	PNS Usia 41 – 50 Tahun	30 Orang	26,78%
4	PNS Usia 51 – 60 Tahun	69 Orang	61,62%
	<b>Total</b>	112 Orang	100%

Sumber: Lakip BPJN Bengkulu 2021

Berdasarkan tabel 4.1, mayoritas pegawai di Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu didominasi oleh pegawai senior berusia 51 tahun keatas, sedangkan pegawai muda atau berusia 50 tahun kebawah hanya tiga perempat dari total pegawai. Komposisi sumber daya manusia yang hampir didominasi pegawai dengan fase dekade terakhir sebelum memasuki masa

pensiun cukup berdampak kepada optimalisasi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Lakip BPJN Bengkulu 2021).

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penjabaran dari gambaran identitas dan keberagaman responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan lain – lain. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu berjumlah 112 pegawai. Karakteristik responden diamati melalui jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden (Gambaran responden)**

Karakteristik Responden	N	Persentase
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>		
Laki - Laki	68	60.71%
Perempuan	44	39.28%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>		
27-36 Tahun	4	3.57%
37-46 Tahun	25	22.32%
47-56 Tahun	81	72.32%
>57 Tahun	2	1.79%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	8	7.14%
Diploma	8	7.14%
Strata-1	89	79.64%
Strata-2	7	6.25%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Masa Kerja</b>		
1-20 Tahun	29	25.89%
21-30 Tahun	81	72.32%
>30 Tahun	2	1.79%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 68 orang dengan persentase 60.71%. sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 44 orang atau 39.28% dari total seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu didominasi oleh pegawai laki – laki.

Selanjutnya, dilihat dari aspek usia, lebih dari tiga perempat pegawai masuk dalam kelompok usia 47-56 tahun atau pegawai senior, sedangkan pegawai yang jauh lebih muda dan merupakan kelompok usia produktif hanya seperempat dari total pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan aspek pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai merupakan lulusan dari sarjana S-1 dan hanya sedikit yang lulusan S-2, Diploma dan SMA. Hal tersebut menunjukkan mayoritas pegawai telah memiliki tingkat kematangan pola pikir yang baik, kemampuan bekerja yang layak dan berkualitas. Sedangkan berdasarkan aspek masa kerja, Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu hampir sebagian besar didominasi pegawai dengan masa kerja >21 Tahun yang merupakan masa kerja relatif lama dan sangat berpengalaman.

#### **4.3 Tanggapan Responden**

Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap jawaban yang telah diberikan responden terkait pernyataan yang ada guna dijabarkan dalam bentuk tanggapan responden. Terdapat 13 Pernyataan untuk Variabel Kinerja (Y), 14 Pertanyaan untuk variabel Aktualisasi Diri (X1), 15 Pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja (X2) dan 10 Pertanyaan untuk variabel Kebutuhan Sosial (X3). Total pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 52 pertanyaan.

Berdasarkan jawaban dari seluruh responden terhadap butir-butir pernyataan kuesioner, didapatkan hasil rangkuman jawaban yang kemudian diketahui nilai rata-rata (*mean*) per dimensi dan rata – rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian disajikan pada tabel dibawah ini:



Tabel 4.3 Kategori Nilai Rata-Rata Jawaban Responden

Nilai Rata-Rata (Mean)	Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	1	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	2	Rendah
2,61 – 3,40	3	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	4	Tinggi
4,21 – 5,00	5	Sangat Tinggi

Selanjutnya, rangkuman jawaban yang diperoleh dari pernyataan masing-masing indikator dijabarkan sebagai berikut:

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Penelitian ini menguji mengenai variabel Kinerja dan diukur menggunakan indikator Kinerja Tugas, Kinerja Adaptif dan Kinerja Konstektual.

Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja selanjutnya disajikan pada

Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Kinerja Tugas</b>								
1	Saya dapat mempertahankan standar kinerja yang tinggi	8	30	35	20	19	3,11	Cukup Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa banyak pengawasan	6	28	40	21	17	3,13	Cukup Tinggi
3	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	8	26	40	19	19	3,13	Cukup Tinggi
4	Saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	8	22	38	26	18	3,21	Cukup Tinggi
5	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu	9	21	38	24	20	3,22	Cukup Tinggi
6	Saya memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi saya	3	9	25	54	21	3,72	Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Kinerja Tugas</b>							<b>3.26</b>	Cukup Tinggi
<b>Kinerja Adaptif</b>								
1	Saya mendorong tim untuk bekerja efektif	9	18	44	24	17	3,20	Cukup Tinggi
2	Saya mengatur perubahan dalam pekerjaan dengan baik kapanpun dan pada saat situasi menuntut	6	23	42	24	17	3,21	Cukup Tinggi
3	Ada rasa saling pengertian diantara tim dalam menemukan solusi terbaik	11	23	37	23	18	3,13	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Kinerja Adaptif</b>							<b>3.18</b>	Cukup Tinggi
<b>Kinerja Konstektual</b>								
1	Saya membantu rekan kerja ketika dibutuhkan	10	27	28	28	19	3,17	Cukup Tinggi
2	Saya akan menyampaikan simpati dan empati kepada rekan kerja saat kesulitan	7	28	38	21	18	3,13	Cukup Tinggi
3	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja	10	21	42	19	20	3,16	Cukup Tinggi
4	Saya berbagi pengetahuan dan ide diantara anggota tim	9	21	38	23	21	3,23	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Kinerja Konstektual</b>							<b>3.17</b>	Cukup Tinggi

<b>Rata – Rata Variabel Kinerja</b>	<b>3,21</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
-------------------------------------	-------------	---------------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.4, tanggapan responden untuk dimensi kinerja tugas rata – rata 3.26 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya dapat mempertahankan standar kinerja yang tinggi” dengan rata-rata 3.11 pada kategori cukup tinggi. Meskipun pernyataan tersebut masih dalam katategori cukup tinggi, namun nilai dari pernyataan tersebut berada dibawah rata – rata nilai keseluruhan. Selanjutnya untuk tanggapan dengan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi saya” dengan rata-rata 3.72. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah berkinerja sangat baik dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai masih belum maksimal dalam bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, sehingga sangat penting bagi pegawai untuk selalu konsisten bekerja sesuai dengan standar dan prosedur agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan tepat waktu.

Selanjutnya, tanggapan responden untuk kinerja adaptif rata – rata 3.18 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Ada rasa saling pengertian diantara tim dalam menemukan solusi terbaik” dengan rata – rata 3.13. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap saling pengertian didalam tim dalam menyelesaikan masalah melalui pencarian solusi terbaik masih belum cukup baik dilakukan. Artinya, solusi yang ditemukan bukan dari hasil bersama dari dalam tim. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya mengatur perubahan dalam pekerjaan dengan baik kapanpun dan pada saat situasi menuntut” dengan rata – rata 3.21. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa mayoritas pegawai dalam bekerja tidak monoton, selalu siap dengan tuntutan perubahan sesuai tuntutan kondisi. Selanjutnya untuk penilaian terendah diberikan pada pernyataan Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kinerja adaptif, pegawai menganggap mampu bekerja secara adaptif sesuai dengan tuntutan perubahan meskipun masih perlu ada perbaikan terkait rasa saling pengertian untuk menemukan solusi bersama didalam tim.

Untuk tanggapan responden pada dimensi kinerja kontekstual berada pada rata – rata 3.17 dengan kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan ““Saya akan menyampaikan simpati dan empati kepada rekan kerja saat kesulitan” dengan rata – rata nilai 3.13 yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap belum cukup baik dalam menunjukkan simpati dan empati kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan saat bekerja. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya berbagi pengetahuan dan ide diantara anggota tim” dengan rata – rata 3.23. hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap bahwa telah memberikan pengetahuan dan gagasan kepada rekan kerja didalam tim.

Hasil rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden untuk Variabel Kinerja sebesar 3.21 pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja tergolong cukup tinggi, bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu bekerja cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam mendukung kinerja organisasi, selalu adaptif ketika dituntut perubahan dan selalu berbagi pengetahuan dan ide ketika dibutuhkan didalam tim. Namun secara keseluruhan, kinerja perlu ditingkatkan karena masih ditemukan beberapa

pegawai yang merasa kurang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, masih kurang dalam menunjukkan rasa saling pengertian, empati dan simpati kepada rekan kerja ketika mengalami kesulitan sehingga secara keseluruhan mempengaruhi pencapaian kinerja secara maksimal guna mendukung kinerja organisasi secara menyeluruh.

#### 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri

Penelitian ini menguji variabel Aktualisasi Diri dan diukur menggunakan empat indikator yaitu Tujuan, Pengalaman puncak, Intuisi moral yang baik dan Semangat Kreatif. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Aktualisasi Diri disajikan pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Tujuan</b>								
1	Saya merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik	21	18	31	39	3	2,87	Cukup Tinggi
2	Saya merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini	17	17	37	39	2	2,93	Cukup Tinggi
3	Saya memiliki tujuan dalam hidup yang akan membantu kebaikan antar individu didalam lingkungan kerja	15	23	37	35	2	2,88	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Tujuan</b>							2.89	Cukup Tinggi
<b>Pengalaman Puncak</b>								
1	Memiliki pengalaman di mana merasakan cakrawala 2.68 dan kemungkinan baru terbuka untuk diri sendiri dan orang lain.	18	25	44	21	4	2,71	Cukup Tinggi
2	Saya ingin selalu merasakan pengalaman baru	13	32	42	23	2	2,72	Cukup Tinggi
3	Saya merasa saling memiliki dengan sesama rekan kerja di kantor	17	33	37	22	3	2,65	Cukup Tinggi
4	Saya memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan	17	29	38	23	5	2,73	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Pengalaman Puncak</b>							2.71	Cukup Tinggi
<b>Intuisi Moral yang baik</b>								
1	Saya akan membela diri jika benar dan akan minta maaf ketika melakukan kesalahan	20	30	35	24	3	2,64	Cukup Tinggi
2	Ketika melakukan kesalahan saya segera berpikir untuk memperbaiki	12	33	45	21	1	2,70	Cukup Tinggi
3	Saya menerima ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja	14	33	38	24	3	2,72	Cukup Tinggi
4	Saya selalu berpikir positif atas kritik atasan dan rekan kerja	22	27	35	25	3	2,64	Cukup Tinggi

<b>Rata – Rata Dimensi Intuisi Moral yang baik</b>							2.68	Cukup Tinggi
<b>Semangat Kreatif</b>								
		STS	TS	CS	S	SS	STS	
1	Saya memiliki semangat kreatif ditempat kerja	16	27	44	21	4	2,73	Cukup Tinggi
2	Saya selalu membawa sikap kreatif dalam setiap pekerjaan	10	35	42	23	2	2,75	Cukup Tinggi
3	Saya sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja	26	24	37	22	3	2,57	Rendah
<b>Rata – Rata Dimensi Semangat Kreatif</b>							<b>2.68</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Rata `-Rata Variabel Aktualisasi Diri</b>							<b>2,73</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.5, nilai rata – rata tanggap responden untuk dimensi tujuan adalah sebesar 2.89 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “ “Saya merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik” yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai masih menganggap bahwa tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik bukan dilakukan sebagai individu. Penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini” dengan rata-rata 2.93, yang menunjukkan bahwa responden telah menganggap bahwa tugas yang dilaksanakannya penting dan dibutuhkan sebagai salah satu pendukung pencapaian kinerja organisasi.

Selanjutnya, rata- rata tanggapan responden untuk dimensi pengalaman puncak sebesar 2.71 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya merasa saling memiliki dengan sesama rekan kerja di kantor” dengan rata – rata nilai 2.65 yang menunjukkan bahwa terhadap rekan kerja, pegawai menganggap belum merasakan adanya rasa saling memiliki sebagai sebuah tim. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan” dengan rata – rata nilai 2.73. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap pekerjaan yang dilaksanakan telah menjadi bagian dari dirinya sehingga bertanggung jawab dalam menyelesaikannya.

Untuk dimensi Intuisi Moral yang baik, rata – rata tanggapan responden sebesar 2.68 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya akan membela diri jika benar dan akan minta maaf ketika melakukan kesalahan” dengan rata – rata 2.64 pada kategori rendah. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya menerima ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja” dengan nilai rata-rata 2.72. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu ragu ketika dihadapkan dengan perasaan benar atau salah dalam bekerja namun sudah cukup baik dalam menerima masukan dan saran dari lingkungan kerja.

Selanjutnya, rata- rata tanggapan responden pada dimensi Semangat Kreatif adalah sebesar 2.73 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja” dengan nilai rata-rata 2.57. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan responden pada pernyataan “Saya selalu membawa sikap kreatif dalam setiap pekerjaan” dengan nilai rata-rata 2.75. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah kreatif dalam bekerja meskipun masih rendah dalam spontanitas ketika berkreasi atau bekerja.

Hasil rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden adalah 2.73 berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu cukup baik dalam beraktualisasi diri dalam bekerja karena dalam bekerja telah terampil dan kompeten serta mampu menempatkan diri, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya, selalu berkreasi dalam praktek untuk mencapai tujuan organisasi. Namun secara keseluruhan Aktualisasi Diri pegawai harus ditingkatkan terutama

harus mampu mengevaluasi diri untuk memperbaiki hasil kerja, berani dalam kebenaran dan mengakui kesalahan serta melatih diri untuk spontan berkreasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepan.

### 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

Penelitian ini selanjutnya menguji variabel Budaya Kerja dan diukur menggunakan empat indikator yaitu Otonomi, Kepercayaan, Komunikasi dan Transparansi. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Otonomi</b>								
1	Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien.	22	35	40	10	5	2,47	Rendah
2	Organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan maju menjadi lebih profesional.	18	32	44	13	5	2,60	Rendah
3	Organisasi mendorong pegawai untuk selalu berkeaktifitas.	20	31	35	22	4	2,63	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Otonomi</b>							<b>2.57</b>	<b>Rendah</b>
<b>Kepercayaan</b>								
1	Organisasi menghargai pendapat individu pegawai	23	30	28	28	3	2,63	Cukup Tinggi
2	Organisasi menghormati dan menghargai kontribusi setiap pegawai	15	36	38	21	2	2,63	Cukup Tinggi
3	Setiap individu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah sesuai kewenangannya masing – masing	20	27	42	19	4	2,64	Cukup Tinggi
4	Organisasi mendukung ide, inovasi, gagasan yang disampaikan oleh setiap individu	22	24	38	23	5	2,63.	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Kepercayaan</b>							<b>2.65</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Komunikasi</b>								
1	Organisasi berkomunikasi secara efektif dan tepat waktu kepada pegawai	23	20	44	21	4	2,67	Cukup Tinggi
2	Ada komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan	19	26	42	23	2	2,67	Cukup Tinggi
3	Pekerjaan/tanggung jawab dijelaskan dengan jelas	22	28	37	22	3	2,61	Rendah
4	Semua informasi kebijakan dibagikan secara merata di setiap bagian	20	33	34	22	3	2,60	Rendah
<b>Rata – Rata Dimensi Komunikasi</b>							<b>2.64</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Transparansi</b>								
1	Organisasi terbuka terkait promosi kerja	17	37	35	20	3	2,60	Rendah
2	Organisasi membuka kesempatan besar	14	36	40	21	1	2,63	Cukup

	untuk belajar dan pertumbuhan karir pegawai									Tinggi
3	Organisasi selalu menyediakan forum diskusi untuk menentukan arah dan tujuan organisasi kedepan	20	30	40	19	3	2,60			Rendah
4	Organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama	19	27	38	25	3	2,70			Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Transparansi</b>								<b>2,63</b>		<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Rata – rata Variabel Budaya Kerja</b>								<b>2,62</b>		<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.6, rata- rata tanggapan responden pada dimensi otonomi sebesar 2.57 pada kategori rendah. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien” dengan rata – rata 2.47 pada kategori rendah. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Organisasi mendorong pegawai untuk selalu berkreatifitas.” dengan rata-rata 2.63 pada kategori cukup tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa organisasi telah mendorong kreatifitas namun masih kurang mendukung pegawai untuk berinovasi dalam bekerja sehingga pegawai merasa belum termotivasi untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dan memberikan pembaharuan dalam bekerja di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.

Pada dimensi kepercayaan, rata – rata tanggapan responden sebesar 2.65 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Organisasi menghormati dan menghargai kontribusi setiap pegawai” dengan nilai rata-rata 2.63. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap bahwa organisasi cukup baik dalam mendukung adanya ide, inovasi dan gagasan yang disampaikan pegawai namun masih belum cukup baik dalam menghargai kontribusi dari setiap pegawai.



Selanjutnya pada dimensi komunikasi, rata-rata tanggapan responden sebesar 2.64 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Semua informasi kebijakan dibagikan secara merata di setiap bagian” dengan nilai rata-rata 2.60 pada kategori rendah. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Ada komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan” dengan nilai rata-rata 2.67 pada kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap komunikasi yang dilakukan di tempat kerja telah dilaksanakan cukup baik secara dua arah antara atasan dan bawahan meskipun tidak semua informasi terkait kebijakan dibagikan secara merata di seluruh bagian.

Pada dimensi terakhir yaitu dimensi transparansi, rata-rata tanggapan responden sebesar 2.63 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Organisasi terbuka terkait promosi kerja” dengan nilai rata-rata 2.60 pada kategori rendah yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap bahwa organisasi tidak transparan terkait promosi kerja kepada seluruh pegawai. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama” dengan rata-rata 2.70 pada kategori cukup tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa organisasi telah menunjukkan transparansi yang cukup baik dengan senantiasa melibatkan pegawai untuk mencari solusi bersama dalam menyelesaikan setiap permasalahan didalam organisasi.

Hasil rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden untuk variabel budaya kerja adalah sebesar 2.62 berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan

Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu telah diimplementasikan cukup baik karena antar pegawai telah saling memahami kebutuhan organisasi, mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai – nilai didalam organisasi dan memberikan keberagaman hasil kinerja untuk kepentingan bersama.

Namun secara keseluruhan pegawai harus mendorong penerapan budaya kerja yang baik terutama melahirkan inovasi – inovasi baru, transparansi terkait promosi kerja, komunikasi yang harus merata disetiap bagian dan memberikan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi di masa depan.

#### 4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial

Penelitian ini menguji mengenai variabel Kebutuhan Sosial yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu Keterlibatan Intelektual, Keterlibatan Sosial dan Keterlibatan Afektir. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kebutuhan Sosial dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Keterlibatan Intelektual</b>								
1	Saya berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan individu masing-masing	11	38	42	17	4	2,69	Cukup Tinggi
2	Saya fokus meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri	8	44	43	15	2	2,63	Cukup Tinggi
3	Saya didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan	22	24	42	20	3	2,62	Cukup Tinggi
<b>Rata – Rata Dimensi Keterlibatan Intelektual</b>							2,65	Cukup Tinggi
<b>Keterlibatan Sosial</b>								
1	Saya banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja	10	43	36	20	3	2,67	Cukup Tinggi
2	Saya membagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja	12	37	40	22	1	2,67	Cukup Tinggi
3	Saya berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja	9	39	41	19	3	2,71	Cukup Tinggi
4	Saya memiliki sikap kerja yang sama dengan rekan kerja	11	34	39	25	3	2,78	Cukup Tinggi
5	Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja	12	15	25	49	11	3,29	Cukup Tinggi

<b>Rata – Rata Dimensi Keterlibatan Sosial</b>										2.82	Cukup Tinggi
<b>Keterlibatan Afektif</b>											
1	Saya merasa energik dalam melakukan pekerjaannya.	15	26	46	21	4	2,76			Cukup Tinggi	
2	Saya merasa antusias dalam pekerjaannya	9	36	42	23	2	2,76			Cukup Tinggi	
3	Saya merasa positif tentang pekerjaannya	18	31	38	22	3	2,65			Cukup Tinggi	
<b>Rata – Rata Keterlibatan Afektif</b>										<b>2.72</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Rata – rata Variabel Keterlibatan Sosial</b>										<b>2,75</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.7 rata – rata tanggapan responden untuk dimensi keterlibatan intelektual sebesar 2.65 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan”. Sedangkan responden telah memberikan penilaian tertinggi pada pernyataan “Saya berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan individu masing-masing” dengan nilai rata-rata 2.69. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menganggap telah fokus dalam bekerjanya namun pegawai merasa organisasi kurang dalam memotivasi pegawai untuk menghasilkan terobosan – terobosan baru yang diperlukan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan sehari – hari.

Selanjutnya, untuk dimensi keterlibatan sosial, rata – rata tanggapan responden adalah sebesar 2.82 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan responden pada pernyataan “Saya banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja” dengan rata-rata 2.67 pada kategori cukup tinggi yang menandakan bahwa mayoritas pegawai merasa tidak terlalu memperhatikan pekerjaan yang bukan miliknya terutama pekerjaan rekan kerja. Sedangkan penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja” dengan rata-rata 3.29 pada kategori cukup tinggi. Hasil ini

menunjukkan bahwa responden merasa cukup peduli terhadap rekan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya pada dimensi keterlibatan afektif, rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 2.72 pada kategori cukup tinggi. Penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya merasa positif tentang pekerjaannya” dengan nilai rata-rata 2.67 pada kategori cukup tinggi. Sedangkan penilaian tertinggi terdapat pada tanggapan pernyataan “Saya merasa energik dalam melakukan pekerjaannya.” dengan nilai rata-rata 2.76 pada kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa cukup energik dalam melaksanakan pekerjaan namun masih belum cukup memberikan dampak positif terkait pekerjaan yang diberikan.

Hasil rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden pada variabel kebutuhan sosial sebesar 2.75 berada pada kategori cukup tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu cukup fokus baik dalam upaya memenuhi kebutuhan sosialnya di tempat kerja terkait fokus dalam pekerjaan, menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja dan merasa energik dalam melaksanakan tugas. Namun disisi lain menganggap organisasi rendah dalam memotivasi pegawai membuat terobosan dalam pekerjaannya, terlalu fokus pada pekerjaan sendiri membuat pegawai tidak peduli dengan pekerjaan diluar dirinya terutama rekan kerja dan merasakan bahwa pekerjaan belum cukup memberikan dampak positif terhadap kebutuhan sosialnya. Kebutuhan Sosial pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu harus ditingkatkan melalui pengakuan pimpinan atas terobosan – terobosan yang telah pegawai

lakukan sebagai bentuk kontribusi ide dan gagasannya serta kepeduliannya kepada organisasi dimana ia bekerja.

#### 4.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan adapabila nilai signifikan diatas 0.05 maka data terdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan dibawah 0.05 maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018:154). Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan SPSS.25 *for windows* berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		112	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,02469846	
Most Extreme Differences	Absolute	0,051	
	Positive	0,051	
	Negative	-0,041	
Test Statistic		0,051	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.911 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,841
		Upper Bound	0,980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 112 sampled tables with starting seed 624387341.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji normalitas residual menggunakan uji nonparametrik *One Sample Kolmogorov Smirnov* didapat hasil nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) > 0.05 sehingga data berdistribusi normal. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas data dengan hasil berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja (Y)	Aktualisasi Diri	Budaya Kerja	Kebutuhan Sosial
<b>N</b>		112	112	112	112
<b>Normal Parameters<sup>a, b</sup></b>	Mean	37,57	40,76	42,08	33,26
	Std. Deviation	11,351	12,150	13,399	8,723
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,068	0,061	0,055	0,069
	Positive	0,060	0,051	0,055	0,064
	Negative	-0,068	-0,061	-0,052	-0,069
<b>Test Statistic</b>		0,068	0,061	0,055	0,069
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</b>	Sig.	.643 <sup>e</sup>	.750 <sup>e</sup>	.866 <sup>e</sup>	.625 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	Upper Bound		
		0,526	0,645	0,783	0,507
		0,759	0,855	0,949	0,743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

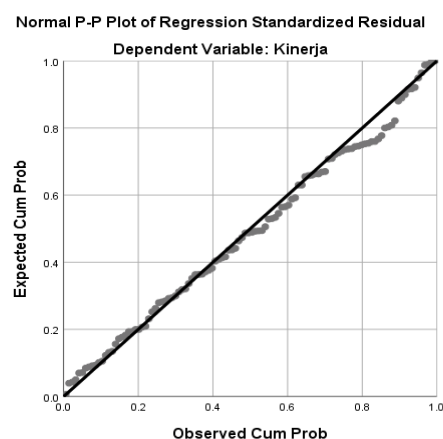
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 112 sampled tables with starting seed 2000000.

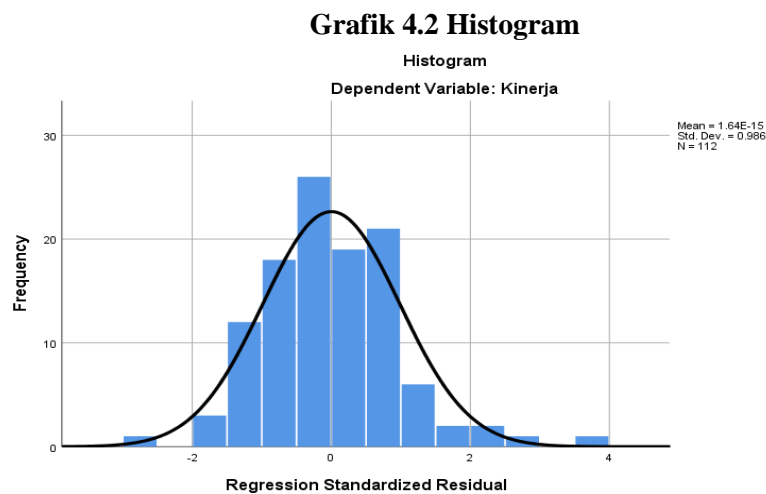
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji normalitas data menggunakan uji nonparametrik *One Sample Kolmogorov Smirnov* didapat hasil nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*)  $> 0.05$  sehingga data berdistribusi normal. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Penelitian ini juga menggunakan tampilan grafik normal P-Plot dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya dengan hasil sebagai berikut:

**Grafik 4.1 Grafik normal P-Plot**



Sumber data : Hasil Penelitian 2022



Sumber data : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan grafik 4.1 dan grafik 4.2, menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Hasil Analisis *Multiple Regression*

Penelitian ini selanjutnya menganalisis pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu digunakan Analisis *Multiple Regression*. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS.25 *For Windows* untuk menemukan estimasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018) dan didapat hasil pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,775	2,972		12,376	0,000
Aktualisasi_Diri	1,380	0,464	1,332	2,972	0,004
Budaya_Kerja	1,098	0,359	1,160	3,061	0,003
Kebutuhan_Sosial	-2,975	0,332	-2,347	-8,961	0,000

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 36.775 + 1.380 X_1 + 1.098 X_2 - 2.975 X_3$$

Keterangan;

Y = Kinerja

X1 = Aktualisasi Diri

X2 = Budaya Kerja

X3 = Kebutuhan Sosial

Dari persamaan tersebut selanjutnya dilakukan interpretasi hasil koefisien regresi menggunakan *unstandardized* kondisi dimana varian dari data adalah sama pada seluruh pengamatan, di samping itu dengan *unstandardized* variabel dan Koefisien Determinasi *R (square)* dapat dipergunakan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta  $a = 36.775$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X1 (Aktualisasi Diri), X2 (Budaya Kerja), X3 (Kebutuhan Sosial), sama dengan nol maka kinerja akan menjadi sebesar, 36.775.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 (Aktualisasi Diri) adalah sebesar 1.380 dan signifikansi  $0.004 < \alpha 0,05$  yang mempunyai makna bahwa Aktualisasi Diri (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), artinya semakin meningkat Aktualisasi Diri, maka Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi X2 (Budaya Kerja) sebesar 1.098 dan signifikansi  $0.003 < \alpha 0,05$  yang mempunyai makna bahwa Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), artinya semakin meningkat Budaya Kerja, maka Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat.



- 4) Nilai Koefisien regresi X3 (Kebutuhan Sosial) adalah sebesar -2.975 dan signifikansi  $0.000 > \alpha 0,05$  yang mempunyai makna bahwa Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), artinya semakin tinggi atau rendahnya Kebutuhan Sosial, maka secara berlawanan mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Uji Simultan (uji f)**

Menurut Sugiyono (2016:266) uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik uji f (f-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{tabel} = f(k; n-k)$ ,  $F = (5; 112-5)$ ,  $F_{tabel} = (5, 107) = 2.30$ , dengan tingkat kesalahan 5%. Dengan prosedur sebagai berikut:

- 1) Sig.  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau variabel Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 2) Sig.  $\geq 0.05$ , maka  $H_0$  diterima atau variabel Aktualisasi Diri, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Adapun hasil uji f (simultan) masing – masing *independent variable* (bebas) dengan taraf signifikan  $< 0.05$  disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji f**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9998,048	3	3332,683	32,314	.000 <sup>b</sup>
Residual	11138,443	108	103,134		
Total	21136,491	111			

**a. Dependent Variable: Kinerja**

**b. Predictors: (Constant), Kebutuhan\_Sosial, Budaya\_Kerja, Aktualisasi\_Diri**

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.11, dengan nilai Sig. sebesar ( $,000$ )  $< 0,05$ , dan nilai f sebesar  $32.314 >$  nilai F Tabel 2.30, maka  $H_0$  ditolak. Dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel *Aktualisasi Diri*, Budaya Kerja, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi: “Aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.” diterima. Lebih lanjut, hasil ini menyimpulkan bahwa aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.

#### 4.5.2 Uji Parsial (uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau  $0,05$ . Pengujian variabel sebagai berikut:

- 1)  $H_0: \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh *Work Achievement*, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

- 2)  $H_a: \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh *Work Achievement*, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Selanjutnya, prosedur pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  Tabel atau nilai signifikan ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  Tabel atau nilai signifikan ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu dimana hal ini terlihat dari signifikan Aktualisasi Diri ( $X_1$ ) Sig  $0.000 < 0.05$ , dan nilai  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 112-5-1) = (0.025; 106) = 1.65936$  (Titik Persentase Distribusi  $t$  ( $df = 81 - 120$ )). Berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2.972 > 1.65936$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial” diterima.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu dimana hal ini terlihat dari signifikan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Sig  $0.000 < 0.05$ , dan nilai  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 112-5-1) = (0.025; 106) = 1.65936$  (Titik Persentase Distribusi  $t$  ( $df = 81 - 120$ )). Berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3.061 > 1.65936$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial” diterima.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu dimana hal ini terlihat dari signifikansi Kebutuhan Sosial (X3) Sig 0.000 < 0.05, dan nilai ttabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 112-5-1) = (0.025; 106) = 1.65936$  (Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120). Berarti nilai thitung lebih kecil dari ttabel (-8.961 > 1.65936) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial” ditolak.

#### 4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen (Aktualisasi diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) yang diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared*. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1 dengan ketentuan apabila nilai mendekati 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji determinasi ( $R^2$ ) berdasarkan output hasil uji regresi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	0,473	0,458	10,155

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan\_Sosial, Budaya\_Kerja, Aktualisasi\_Diri

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat nilai *adjusted R – Squared* atau koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial terhadap variabel terikat kinerja adalah sebesar 0.458. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebesar kinerja sebesar 45.80%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2016) bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu, selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

### **4.6.1 Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja.**

Menurut Simbolon (2018:13), aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri, pengembangan bakat, sifat dan potensi psikologis unik serta merupakan proses penerapan minat, kreativitas, keinginan berkembang, tanggung jawab dan kemandirian dari seorang individu. Selanjutnya, Ali (2011:11) menjelaskan Budaya kerja sebagai persepsi bersama tentang praktik kerja dan merupakan seperangkat nilai-nilai bawah sadar dan keyakinan yang sangat duduk dalam struktur organisasi dan dibagikan oleh anggotanya (Ali, 2021:11). Definisi

selanjutnya yaitu kebutuhan sosial menurut David (2019) adalah penghargaan tak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan dalam bentuk dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif. Selain itu, kebutuhan sosial juga dapat diukur dari keterlibatan mereka dalam keputusan manajemen (David, 2019:12).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Aktualisasi Diri yang memiliki nilai rata-rata mencapai 2.73 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu cukup baik dalam beraktualisasi diri dalam bekerja karena dalam bekerja telah terampil dan kompeten serta mampu menempatkan diri, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya, selalu berkreasi dalam praktek untuk mencapai tujuan organisasi. Namun secara keseluruhan Aktualisasi Diri pegawai harus ditingkatkan terutama harus mampu mengevaluasi diri untuk memperbaiki hasil kerja, berani dalam kebenaran dan mengakui kesalahan serta melatih diri untuk spontan berkreasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepan.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap variabel Budaya Kerja memiliki rata – rata 2.62 pada kategori “cukup tinggi” dengan tingkat capaian responden sebesar 52.49%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu telah dimplementasikan cukup baik karena antar pegawai telah saling memahami kebutuhan organisasi, mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai – nilai didalam organisasi dan memberikan keberagaman hasil kinerja untuk kepentingan

bersama. Namun secara keseluruhan pegawai harus mendorong penerapan budaya kerja yang baik terutama melahirkan inovasi – inovasi baru, transparansi terkait promosi kerja, komunikasi yang harus merata disetiap bagian dan memberikan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi di masa depan.

Tanggapan responden terhadap variabel Kebutuhan Sosial memiliki rata – rata 2.74 pada kategori “cukup tinggi”. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu cukup fokus baik dalam upaya memenuhi kebutuhan sosialnya di tempat kerja terkait fokus dalam pekerjaan, menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja dan merasa energik dalam melaksanakan tugas. Namun disisi lain menganggap organisasi rendah dalam memotivasi pegawai membuat terobosan dalam pekerjaannya, terlalu fokus pada pekerjaan sendiri membuat pegawai tidak peduli dengan pekerjaan diluar dirinya terutama rekan kerja dan merasakan bahwa pekerjaan belum cukup memberikan dampak positif terhadap kebutuhan sosialnya. Kebutuhan Sosial pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu harus ditingkatkan melalui pengakuan pimpinan atas terobosan – terobosan yang telah pegawai lakukan sebagai bentuk kontribusi ide dan gagasannya serta kepeduliannya kepada organisasi dimana ia bekerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa variabel aktualisasi diri, budaya kerja, dan kebutuhan sosial berpengaruh positif pada kinerja sebagaimana penelitian Simbolon (2018:109) menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra pada PT Nielsen Company Indonesia

Medan. Hasil ini juga mendukung penelitian Christianoko (2020:110) bahwa secara bersamaan kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya juga mendukung penelitian Pohan (2018:84) bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana peningkatan kinerja pegawai dalam dilakukan melalui penerapan budaya kerja organisasi yang menyeluruh dan jelas mulai dari pimpinan hingga bawahan.

Penelitian menyimpulkan bahwa praktek aktualisasi diri individu yang dipengaruhi oleh nilai – nilai budaya kerja organisasi yang baik dan diapresiasi dalam bentuk pengakuan, dorongan, penghargaan serta umpan balik dari atasan apabila dijalankan oleh seluruh pegawai, akan berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai secara individu sekaligus berkontribusi mendorong pencapaian kinerja organisasi lebih baik.

#### **4.6.2 Pengaruh Aktualisasi diri terhadap Kinerja**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki (Sutrisno et al., 2022:3). Dengan aktualisasi diri memungkinkan individu untuk mengenali potensi lengkapnya dan individu mendapat kesadaran tentang keterampilan dan kompetensi mereka dan menempatkan mereka ke dalam praktek untuk mencapai keadaan yang diinginkan dalam hidup (Gopinath, 2020:1).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana nilai koefisien regresi Aktualisasi Diri sebesar 1.380 dan signifikan  $0.004 < \alpha 0,05$  dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2.972 > 1.65936$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Aktualisasi Diri, maka Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja



Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat.

Penelitian selanjutnya menemukan bahwa Pegawai telah menganggap bahwa tugas yang dilaksanakannya penting dan dibutuhkan sebagai salah satu pendukung pencapaian kinerja organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden sebesar 2.73 dengan tingkat capaian responden 54.64 % dengan kategori cukup tinggi. Penilaian tertinggi terdapat pada dimensi tujuan dengan pernyataan merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini. Pernyataan dengan penilaian dibawah rata-rata dan berada pada kategori rendah terdapat pada dimensi Intuisi Moral yang baik pada pernyataan memiliki perasaan benar dan salah yang kuat dalam kehidupan sehari-hari dan dimensi Semangat Kreatif pada pernyataan sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu ragu ketika dihadapkan dengan perasaan benar atau salah dalam bekerja namun sudah cukup baik dalam menerima masukan dan saran dari lingkungan kerja. Peneliti menyarankan Aktualisasi Diri pegawai harus ditingkatkan terutama harus mampu mengevaluasi diri untuk memperbaiki hasil kerja, berani dalam kebenaran dan mengakui kesalahan serta melatih diri untuk spontan berkreasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahma et al., (2017:9) bahwa aktualisasi diri memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif yang sangat besar terhadap kinerja karyawan melalui kebijakan pendukung kerja yang optimal guna menghasilkan kinerja lebih baik. Bahkan pengaruh signifikan yang besar

terhadap kinerja juga ditemukan dalam penelitian Simbolon (2018:106) dimana aktualisasi diri berguna untuk karyawan mengenali potensi dirinya dalam melakukan tugas pekerjaannya, dan dengan sendirinya memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan dan selalu ingin untuk berkembang.

Penelitian selanjutnya menyimpulkan bahwa dalam beraktualisasi diri, pegawai lebih dimotivasi oleh perasaan untuk tumbuh dan bereksplorasi dari pada hanya berusaha memenuhi kekurangan dalam kebutuhan dasarnya termasuk salah satunya dalam kebutuhan sosial diantara rekan kerja. Aktualisasi diri juga tidak hanya berkorelasi dengan kepuasan hidup yang lebih besar, tetapi menunjukkan korelasi yang kuat kepada aspek kesejahteraan psikologis meliputi penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, otonomi, penguasaan lingkungan, dan tujuan (Kaufman, 2018:21).

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja**

Budaya kerja menyatukan organisasi dan merangsang karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan melakukan dan dipandang sebagai konsep bersama, berkembang dalam bentuk prinsip-prinsip panduan, pola kepercayaan, nilai-nilai, asumsi, simbol, dan ritual untuk perilaku yang disetujui secara konsensual serta mengembangkan norma-norma untuk mengatur fungsi dan perilaku karyawan yang mengikuti tujuan organisasi (Ali, 2021:4). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 1.098 dan signifikan  $0.003 < \alpha < 0,05$  dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3.061 > 1.65936$ ) yang menunjukkan bahwa semakin meningkat Budaya Kerja, maka Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa pegawai merasa organisasi telah menunjukkan transparansi yang cukup baik dengan senantiasa melibatkan pegawai untuk mencari solusi bersama dalam menyelesaikan setiap permasalahan didalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden sebesar 2.62 dengan tingkat capaian responden sebesar 52.49 % dan berada pada kategori cukup tinggi. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi transparansi melalui pernyataan organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama. Selanjutnya, penilaian dibawah rata-rata terdapat pada dimensi Otonomi melalui pernyataan organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien.

Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa organisasi telah mendorong kreatifitas namun masih kurang mendukung pegawai untuk berinovasi dalam bekerja sehingga pegawai merasa belum termotivasi untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dan memberikan pembaharuan dalam bekerja di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu. Dalam hal ini penulis menyarankan agar pegawai perlu mendorong penerapan budaya kerja yang baik terutama melahirkan inovasi – inovasi baru dan memberikan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi di masa depan.

Hasil ini mendukung temuan sebelumnya (Ali, 2021) yang mengemukakan bahwa budaya kerja secara keseluruhan dan dimensinya menemukan korelasi positif yang signifikan dengan dimensi otonomi, komunikasi transparansi dan kepercayaan merupakan beberapa faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian dari Irmayanti (2020:7) yang menemukan

bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Immamullah (2020:12) menemukan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Pohan (2018:83) menjelaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menyimpulkan bahwa organisasi mampu mengimplementasikan budaya kerja secara baik akan mampu menghasilkan pegawai yang saling memahami untuk bekerja bersama memenuhi kebutuhan organisasi, mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai – nilai didalam organisasi dan memberikan keberagaman hasil kinerja untuk kepentingan bersama. Tentunya, penerapan budaya kerja yang maksimal juga harus mampu mendorong pegawai untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dan memberikan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi di masa depan. Budaya kerja merupakan alat penting praktek manajemen efektif meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi dengan sukses. Wujud kerja yang transparan akan mampu mempengaruhi orientasi pegawai menjadi kompetitif inovatif dan meningkatkan kinerja (Ali, 2021:8).

#### **4.6.4 Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk memiliki, cinta, kasih sayang sama halnya dengan hubungan dengan keluarga dan teman-teman. kebutuhan ini terpenuhi melalui hubungan menyenangkan dan memuaskan dengan orang lain (Manik, 2017:38). Kebutuhan sosial juga merupakan penghargaan tak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan dalam bentuk dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif. Selain itu, terpenuhinya kebutuhan sosial juga dapat diukur dari seberapa besar karyawan merasa dimiliki oleh perusahaan sehingga

menjadikan partisipasi mereka sangat dibutuhkan dalam keputusan manajemen. (David, 2019:12).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kebutuhan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana nilai koefisien regresi Kebutuhan Sosial sebesar -2.975 dan signifikan  $0.000 < \alpha 0,05$  dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $-8.961 > 1.65936$ ) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya Kebutuhan Sosial, maka mempengaruhi secara berlawanan terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pegawai memenuhi kebutuhan sosialnya di tempat kerja maka akan menurunkan kinerjanya.

Hasil ini dibuktikan dari mayoritas tanggapan responden berada pada kategori cukup tinggi terkait fokus terhadap pekerjaannya namun rendah pada tanggapan terkait memperhatikan pekerjaan yang bukan miliknya. Cukup peduli pada rekan kerja sebagai teman namun tidak terlalu memperhatikan pekerjaan rekan kerja karena menganggap bukan menjadi tanggung jawab dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memenuhi kebutuhan sosial di tempat kerja, pegawai merasa cukup peduli dalam membantu rekan kerja sepanjang pekerjaan tersebut juga merupakan bagian dari tanggung jawabnya dan lebih memilih fokus kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya dari pada memperhatikan pekerjaan rekan kerjanya.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu cukup fokus baik dalam upaya memenuhi kebutuhan sosialnya di tempat kerja terkait fokus dalam pekerjaan, menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja dan merasa energik dalam

melaksanakan tugas. Namun disisi lain menganggap organisasi rendah dalam memotivasi pegawai membuat terobosan dalam pekerjaannya, terlalu fokus pada pekerjaan sendiri membuat pegawai tidak peduli dengan pekerjaan diluar dirinya terutama rekan kerja dan merasakan bahwa pekerjaan belum cukup memberikan dampak positif terhadap kebutuhan sosialnya. Kebutuhan Sosial pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu harus ditingkatkan melalui pengakuan pimpinan atas terobosan – terobosan yang telah pegawai lakukan sebagai bentuk kontribusi ide dan gagasannya serta kepeduliannya kepada organisasi dimana ia bekerja.

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya sebagaimana Simbolon (2018:91) dalam penelitiannya menunjukkan kebutuhan sosial berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya memenuhi kebutuhan sosial di tempat kerja dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dari pegawai, memberi semangat kepada pegawai melakukan perbaikan kinerja, menerima umpan balik positif baik dari rekan kerja maupun atasan dan memastikan bahwa partisipasi mereka dibutuhkan dalam organisasi. Jika kebutuhan sosial tidak mampu dipenuhi organisasi dan semangat pegawai untuk bekerja turun dan menganggap organisasi bukan bagian penting maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Upaya memenuhi kebutuhan sosial hanya dapat dipenuhi oleh orang lain diluar pegawai itu sendiri seperti diterima dengan baik didalam tim, terciptanya rasa nyaman saat bekerja, saling menghormati antar rekan kerja baik atasan maupun bawahan dan perasaan sebaliknya karena mampu berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai (Simbolon, 2018:108).

## **BAB V PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.
2. Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi

Bengkulu, yang artinya semakin meningkat Aktualisasi Diri, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu, artinya semakin meningkat Budaya Kerja, maka Kinerja juga akan semakin meningkat.
4. Kebutuhan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu, yang artinya tinggi atau rendahnya Kebutuhan Sosial, maka secara berlawanan akan mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu

**b. Saran**

Hasil penelitian selanjutnya memberikan saran terkait Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial yaitu:

1. Penelitian menemukan bahwa Aktualisasi Diri, Budaya Kerja dan Kebutuhan Sosial dapat mempengaruhi Kinerja secara bersamaan. Oleh karena itu, diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya guna memperluas cakupan penelitian pada bentuk organisasi lain sekaligus menjadi bahan masukan untuk pemangku kepentingan dalam kebijakan dibidang sumber daya manusia khususnya pada Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Bengkulu.
2. Aktualisasi Diri perlu ditingkat pegawai dengan cara mengevaluasi diri untuk perbaikan hasil kerja dan melatih diri untuk spontan berkreasi guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.



3. Memaksimalkan penerapan budaya kerja yang baik dalam bentuk inovasi baru dan pembaharuan dalam bekerja guna berkontribusi dalam terobosan – terobosan kinerja organisasi.
4. Kebutuhan Sosial dapat dilakukan melalui pengakuan pimpinan atas terobosan yang telah pegawai lakukan sebagai bentuk kontribusi ide dan gagasannya serta kepeduliannya kepada rekan kerja dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Said, L. R., & Mangkurat, U. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue November).
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.
- Ali, I. S. (2021). A Correlational Study of Organizational Culture and Workforce Diversity & Competitiveness in a Challenging Global Educational Environment Inass. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, Vol. 12 No.4, pp 1–15.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 9 No.1, pp 1-11.
- Bengkulu, B. (2021). *Lakip 2021*.
- BPLJN Bengkulu, 2020-2024. (2020). *Rencana Strategis*.
- BPSDM, L. 2021. (2021). *Laporan Kinerja BPSDM 2021* (Issue 43).
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect on Employee Performance. In *Ekulibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, Vol 5 No.1, pp 1-6.
- David, O. A., Adeniran, A. J., & Goerge, D. O. (2019). Impact of Social Networking on Employee Performance. *Business Management and Strategy*, Vol 5 No.2, pp 1–20.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.). Unpam Press.
- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, Vol 7 No 3, pp 1-5.
- Edward Hoffman, B., & Ortiz, F. (2009). Enhancing Employee Engagement: A Validation Study In Italy. *IHRIM Journal IHRIM Journal @Bullet, XIII XIII(3)*, pp 1-6.
- Farma, V. (2021). *Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II, Sumatera Barat* (Issue 4694). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Gopinath, R. (2020). Priorities of Self-Actualization among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities with Reference to Demographic Profile. *Asian Journal of Managerial Science*, Vol 9 No 2, pp 1-10.

- Immamullah, Hartati, S., & Soenarmi. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4 No.11 , pp 1–14.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.9 No.11, pp 1-9.
- Kaufman, S. B. (2018). Self-Actualizing People in the 21st Century: Integration With Contemporary Theory and Research on Personality and Well-Being. In *Journal of Humanistic Psychology*. pp 1-21.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science*, Vol.1 No.1, pp 1-21.
- Rahma, D., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. EXEL Mandiri Inovasi. *Riset Manajemen*, pp 1–11.
- Rahmawan, E., & Rosnaida. (2021). Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai. *Jurnal Sains Ekonomi*, Vol.2, pp 1–9.
- Rusdiana, A. (2018). Manajemen Sumberdata Manusia Pendidikan. In Muhardi & T. Nurhayati (Eds.) Pustaka Tresna Bakti II.
- Sari, A. P. (2019). *Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara*. Institut Agama Islam Negeri Kudus. pp 1-98.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 4 No.1, pp 1–20.
- Simbolon, E. S. (2018). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT Nielsen Company Indonesia Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wulansari, P. (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 No.3, pp 1-10.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1: Kuesioner penelitian



**PENGARUH AKTUALISASI DIRI, BUDAYA KERJA  
DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR SATKER PELAKSANAAN  
JALAN NASIONAL WILAYAH 2 PROVINSI  
BENGKULU**

---

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth:  
Bapak/Ibu/Sdr/I Calon Responden  
Di  
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safirah Nafisah  
NPM : C1B018119  
Jurusan : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu”**. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri, budaya kerja dan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai dan diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah referensi pada masa yang akan datang dan juga bermanfaat sebagai bahan perbandingan. Serta dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai pada periode yang akan datang.

Kami akan melakukan pembagian kuesioner kepada bapak/ibu/sdra/sdri mengenai:

- a. Data demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan,
- b. Sumber informasi mengenai Pengaruh Aktualisasi Diri, Budaya Kerja Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 2 Provinsi Bengkulu.

Hasil kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak berpengaruh pada penilaian kinerja kerja di perusahaan Bapak/Ibu. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan selengkap mungkin, kejujuran dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini akan sangat berarti dan saya hargai.

Hormat saya  
Peneliti,

**Safirah Nafisah**

**PETUNJUK:**

Mohon berikan tanda (√) pada kolom sesuai kriteria pribadi anda

**Jenis Kelamin:**

( ) Pria  
( ) Wanita

**Pendidikan :**

( ) SMA/Sederajat ( ) Diploma  
( ) Sarjana ( ) Magister

**Umur:**

( ) 18 – 26 Tahun ( ) 27 – 36  
Tahun ( ) 37 – 46 Tahun ( ) 47 –  
56 Tahun ( ) 57 – Keatas

**1. VARIABEL KINERJA (Y)**

Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Kinerja Tugas	Saya dapat mempertahankan standar kinerja yang tinggi					
	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa banyak pengawasan					
	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya					
	Saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi					
	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu					
	Saya memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi saya					
Kinerja adaptif	Saya mendorong tim untuk bekerja efektif					
	Saya mengatur perubahan dalam pekerjaan dengan baik kapanpun dan pada saat situasi menuntut					
	Ada rasa saling pengertian diantara tim dalam menemukan solusi terbaik					
Kinerja kontekstual	Saya membantu rekan kerja ketika dibutuhkan					
	Saya akan menyampaikan simpati dan empati kepada rekan kerja saat kesulitan					
	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja					
	Saya berbagi pengetahuan dan ide diantara anggota tim					

## 2. VARIABEL AKTUALISASI DIRI

Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Tujuan	Saya merasakan tanggung jawab dan kewajiban besar untuk menyelesaikan misi dengan baik					
	Saya merasa memiliki tugas penting untuk dipenuhi dalam hidup ini					
	Saya memiliki tujuan dalam hidup yang akan membantu kebaikan antar individu didalam lingkungan kerja					
Pengalaman puncak	Memiliki pengalaman di mana merasakan cakrawala dan kemungkinan baru terbuka untuk diri sendiri dan orang lain.					
	Saya ingin selalu merasakan pengalaman baru					
	Saya merasa saling memiliki dengan sesama rekan kerja di kantor					
	Saya memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan					
Intuisi moral yang baik	saya memiliki perasaan benar dan salah yang kuat dalam kehidupan sehari-hari					
	Ketika melakukan kesalahan saya segera berpikir untuk memperbaiki					
	Saya menerima ketika mendapatkan masukan dan saran dilingkungan kerja					
	Saya selalu berpikir positif atas kritik atasan dan rekan kerja					
Semangat Kreatif	Saya memiliki semangat kreatif ditempat kerja					
	Saya selalu membawa sikap kreatif dalam setiap pekerjaan					
	Saya sering bersikap spontan apabila sedang berkreasi atau bekerja					

### 3. VARIABEL BUDAYA KERJA

Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Otonomi	Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien					
	Organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan maju menjadi lebih profesional					
	Organisasi mendorong pegawai untuk selalu berkreatifitas					
Kepercayaan	Organisasi menghargai pendapat individu pegawai					
	Organisasi menghormati dan menghargai kontribusi setiap pegawai					
	Setiap individu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah sesuai kewenangannya masing – masing					
	Organisasi mendukung ide, inovasi, gagasan yang disampaikan oleh setiap individu					
Komunikasi	Organisasi berkomunikasi secara efektif dan tepat waktu kepada pegawai					
	Ada komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan					
	Pekerjaan/tanggung jawab dijelaskan dengan jelas					
	Semua informasi kebijakan dibagikan secara merata di setiap bagian					
Transparansi	Organisasi terbuka terkait promosi kerja					
	Organisasi membuka kesempatan besar untuk belajar dan pertumbuhan karir pegawai					
	Organisasi selalu menyediakan forum diskusi untuk menentukan arah dan tujuan organisasi kedepan					
	Organisasi selalu terbuka terkait dengan berbagai permasalahan dan mengajak mencari solusi bersama					

### 4. VARIABEL KEBUTUHAN SOSIAL

Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Keterlibatan Intelektual	Saya berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan individu masing-masing					
	Saya fokus meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri					
	Saya didorong untuk menghasilkan penemuan – penemuan baru dalam mendukung pekerjaan					
Keterlibatan Sosial	Saya banyak memperhatikan pekerjaan antar rekan kerja					
	Saya membagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja					
	Saya berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja					
	Saya memiliki sikap kerja yang sama dengan rekan kerja					
	Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja					
Keterlibatan Afektif	Saya merasa energik dalam melakukan pekerjaannya.					
	Saya merasa antusias dalam pekerjaannya					



Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	Saya merasa positif tentang pekerjaannya					

## LAMPIRAN 2. HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS DATA

Correlations								
		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	Kinerja Tugas
KT1	Pearson Correlation	1	.886**	.874**	.846**	.718**	.561**	.931**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
KT2	Pearson Correlation	.886**	1	.844**	.849**	.743**	.507**	.920**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
KT3	Pearson Correlation	.874**	.844**	1	.891**	.757**	.539**	.936**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
KT4	Pearson Correlation	.846**	.849**	.891**	1	.744**	.541**	.929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
KT5	Pearson Correlation	.718**	.743**	.757**	.744**	1	.450**	.847**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
KT6	Pearson Correlation	.561**	.507**	.539**	.541**	.450**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112	112	112
Kinerja Tugas	Pearson Correlation	.931**	.920**	.936**	.929**	.847**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112	112	112

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

Correlations					
		KA1	KA2	KA3	Kinerja Adaptif
KA1	Pearson Correlation	1	.877**	.877**	.958**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
KA2	Pearson Correlation	.877**	1	.889**	.959**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
KA3	Pearson Correlation	.877**	.889**	1	.962**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Kinerja Adaptif	Pearson Correlation	.958**	.959**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

Correlations					
		KK1	KK2	KK3	Kinerja Konstektual
KK1	Pearson Correlation	1	.905**	.820**	.758**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
KK2	Pearson Correlation	.905**	1	.840**	.728**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
KK3	Pearson Correlation	.820**	.840**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Kinerja Konstektual	Pearson Correlation	.758**	.728**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	Dimensi Tujuan
X1.1	Pearson Correlation	1	.826**	.721**	.924**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X1.2	Pearson Correlation	.826**	1	.794**	.943**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X1.3	Pearson Correlation	.721**	.794**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Dimensi Tujuan	Pearson Correlation	.924**	.943**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

Correlations						
		X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Pengalaman Puncak
X1.4	Pearson Correlation	1	.877**	.877**	.753**	.941**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.5	Pearson Correlation	.877**	1	.889**	.779**	.949**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.6	Pearson Correlation	.877**	.889**	1	.763**	.947**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.7	Pearson Correlation	.753**	.779**	.763**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112
Pengalaman Puncak	Pearson Correlation	.941**	.949**	.947**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112

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

Correlations						
		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Intuisi Moral yang Baik
X1.8	Pearson Correlation	1	.886**	.874**	.846**	.951**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.9	Pearson Correlation	.886**	1	.844**	.849**	.942**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.10	Pearson Correlation	.874**	.844**	1	.891**	.952**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X1.11	Pearson Correlation	.846**	.849**	.891**	1	.946**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112
Intuisi Moral yang Baik	Pearson Correlation	.951**	.942**	.952**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112

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

Correlations					
		X1.12	X1.13	X1.14	Semangat Kreatif
X1.12	Pearson Correlation	1	.877**	.877**	.958**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X1.13	Pearson Correlation	.877**	1	.889**	.959**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X1.14	Pearson Correlation	.877**	.889**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Semangat Kreatif	Pearson Correlation	.958**	.959**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	Otonomi
X2.1	Pearson Correlation	1	.887**	.798**	.951**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X2.2	Pearson Correlation	.887**	1	.813**	.955**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X2.3	Pearson Correlation	.798**	.813**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Otonomi	Pearson Correlation	.951**	.955**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

<b>Correlations</b>						
		X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kepercayaan
X2.4	Pearson Correlation	1	.905**	.820**	.758**	.936**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.5	Pearson Correlation	.905**	1	.840**	.728**	.929**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.6	Pearson Correlation	.820**	.840**	1	.862**	.948**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.7	Pearson Correlation	.758**	.728**	.862**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112
Kepercayaan	Pearson Correlation	.936**	.929**	.948**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112

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

<b>Correlations</b>						
		X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Komunikasi
X2.8	Pearson Correlation	1	.877**	.877**	.797**	.941**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.9	Pearson Correlation	.877**	1	.889**	.829**	.950**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.10	Pearson Correlation	.877**	.889**	1	.875**	.964**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000

	N	112	112	112	112	112
X2.11	Pearson Correlation	.797**	.829**	.875**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112
Komunikasi	Pearson Correlation	.941**	.950**	.964**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112

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

Correlations						
		X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Transparansi
X2.12	Pearson Correlation	1	.886**	.874**	.846**	.932**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.13	Pearson Correlation	.886**	1	.844**	.849**	.867**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.14	Pearson Correlation	.874**	.844**	1	.891**	.922**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112
X2.15	Pearson Correlation	.846**	.849**	.891**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112
Transparansi	Pearson Correlation	.932**	.867**	.922**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112

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

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	Keterlibatan Intelektual
X3.1	Pearson Correlation	1	.804**	.573**	.908**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X3.2	Pearson Correlation	.804**	1	.580**	.903**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112
X3.3	Pearson Correlation	.573**	.580**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Keterlibatan	Pearson	.908**	.903**	.818**	1

Intelektual	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

		Correlations					Keterlibatan Sosial
		X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
X3.4	Pearson Correlation	1	.886**	.874**	.846**	.491**	.940**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112
X3.5	Pearson Correlation	.886**	1	.844**	.849**	.456**	.924**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112
X3.6	Pearson Correlation	.874**	.844**	1	.891**	.464**	.934**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112
X3.7	Pearson Correlation	.846**	.849**	.891**	1	.457**	.928**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	112	112	112	112	112	112
X3.8	Pearson Correlation	.491**	.456**	.464**	.457**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112	112	112
Keterlibatan Sosial	Pearson Correlation	.940**	.924**	.934**	.928**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	112	112

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

		Correlations				Keterlibatan Afektif
		X3.9	X3.10	X3.11		
X3.9	Pearson Correlation	1	.877**	.877**	.958**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112	
X3.10	Pearson Correlation	.877**	1	.889**	.959**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	

	N	112	112	112	112
X3.11	Pearson Correlation	.877**	.889**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	112	112	112	112
Keterlibatan Afektif	Pearson Correlation	.958**	.959**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	112	112	112	112

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

### LAMPIRAN 3. HASIL OUPUT UJI RELIABILITAS DATA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,938	0,938	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	14,88	17,527	0,896	0,846	0,916
KT2	14,83	18,178	0,884	0,829	0,919
KT3	14,86	17,673	0,905	0,853	0,916
KT4	14,75	17,667	0,894	0,834	0,917
KT5	14,74	17,977	0,770	0,618	0,933
KT6	14,11	20,421	0,563	0,333	0,955

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,956	0,957	3



<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	5,71	3,683	0,903	0,815	0,940
KA2	5,67	3,935	0,912	0,832	0,935
KA3	5,78	3,616	0,911	0,832	0,933

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,944	0,947	3

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	5,6161	3,482	0,897	0,832	0,909
KK2	5,6518	3,905	0,915	0,848	0,901
KK3	5,6607	3,650	0,850	0,725	0,946

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,913	0,914	3

<b>Item-Total Statistics</b>
------------------------------

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	6,29	2,966	0,816	0,694	0,885
X1.2	6,29	3,183	0,874	0,764	0,836
X1.3	6,39	3,304	0,790	0,643	0,902

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,948	0,949	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.4	8,61	7,988	0,893	0,818	0,926
X1.5	8,56	8,302	0,912	0,843	0,922
X1.6	8,67	7,881	0,903	0,836	0,922
X1.7	8,58	8,246	0,797	0,638	0,956

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,962	0,962	4

Item-Total Statistics
-----------------------

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.8	8,46	7,422	0,911	0,841	0,949
X1.9	8,41	7,848	0,900	0,821	0,953
X1.10	8,44	7,546	0,914	0,846	0,948
X1.11	8,33	7,539	0,903	0,829	0,951

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,956	0,957	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.12	5,71	3,683	0,903	0,815	0,940
X1.13	5,67	3,935	0,912	0,832	0,935
X1.14	5,78	3,616	0,911	0,832	0,933

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,937	0,937	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	5,53	3,621	0,885	0,804	0,897

X2.2	5,42	3,777	0,897	0,817	0,887
X2.3	5,30	3,979	0,829	0,688	0,940

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,946	0,948	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.4	8,5089	7,856	0,882	0,841	0,926
X2.5	8,5446	8,539	0,880	0,852	0,929
X2.6	8,5536	7,817	0,905	0,840	0,919
X2.7	8,4643	8,053	0,826	0,758	0,944

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,960	0,960	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.8	8,52	7,874	0,892	0,815	0,950
X2.9	8,47	8,179	0,913	0,838	0,944
X2.10	8,58	7,633	0,934	0,872	0,937
X2.11	8,58	8,246	0,869	0,779	0,956

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,962	0,962	4

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.12	8,46	7,422	0,911	0,841	0,949
X2.13	8,41	7,848	0,900	0,821	0,953
X2.14	8,44	7,546	0,914	0,846	0,948
X2.15	8,33	7,539	0,903	0,829	0,951

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,848	0,849	3

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	6,55	2,520	0,772	0,664	0,734
X3.2	6,50	2,793	0,784	0,668	0,728
X3.3	6,68	3,049	0,607	0,369	0,889

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,925	0,923	5

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.4	12,06	10,528	0,899	0,845	0,889
X3.5	12,01	11,072	0,879	0,822	0,894
X3.6	12,04	10,719	0,892	0,846	0,891
X3.7	11,93	10,716	0,881	0,830	0,893
X3.8	11,21	13,323	0,493	0,248	0,962

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	112	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,956	0,957	3

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.9	5,71	3,683	0,903	0,815	0,940
X3.10	5,67	3,935	0,912	0,832	0,935
X3.11	5,78	3,616	0,911	0,832	0,933

## LAMPIRAN 4. HASIL OUTPUT UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Kinerja (Y)	Aktualisasi Diri	Budaya Kerja	Kebutuhan Sosial	
N		112	112	112	112	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37,57	40,76	42,08	33,26	
	Std. Deviation	11,351	12,150	13,399	8,723	
Most Extreme Differences	Absolute	0,068	0,061	0,055	0,069	
	Positive	0,060	0,051	0,055	0,064	
	Negative	-0,068	-0,061	-0,052	-0,069	
Test Statistic		0,068	0,061	0,055	0,069	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.643 <sup>e</sup>	.750 <sup>e</sup>	.866 <sup>e</sup>	.625 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,526	0,645	0,783	0,507
		Upper Bound	0,759	0,855	0,949	0,743
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						
c. Lilliefors Significance Correction.						
d. This is a lower bound of the true significance.						
e. Based on 112 sampled tables with starting seed 2000000.						

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,02469846
Most Extreme Differences	Absolute		0,051
	Positive		0,051
	Negative		-0,041
Test Statistic			0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.911 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,841
		Upper Bound	0,980
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

- d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Based on 112 sampled tables with starting seed 624387341.

### LAMPIRAN 5. HASIL OUTPUT UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	0,473	0,458	10,155

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan\_Sosial, Budaya\_Kerja, Aktualisasi\_Diri

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9998,048	3	3332,683	32,314	.000 <sup>b</sup>
Residual	11138,443	108	103,134		
Total	21136,491	111			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Kebutuhan\_Sosial, Budaya\_Kerja, Aktualisasi\_Diri

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,775	2,972		12,376	0,000
Aktualisasi_Diri	1,380	0,464	1,332	2,972	0,004
Budaya_Kerja	1,098	0,359	1,160	3,061	0,003
Kebutuhan_Sosial	-2,975	0,332	-2,347	-8,961	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja





## LAMPIRAN 6. HASIL KUESIONER

No	Responden		Kinerja (Y1)												
	Jenis Kelamin	Umur	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
1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2
2	1	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2
3	1	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4
4	2	4	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1
5	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2
6	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	5	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
8	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3
9	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
10	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
11	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
12	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
13	2	4	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2
14	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
16	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
17	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	2	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3
19	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
20	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
21	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2
22	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
23	2	4	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	5
24	1	4	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2
25	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
26	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
27	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
28	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
29	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
30	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4

No	Responden		Kinerja (Y1)												
	Jenis Kelamin	Umur	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
31	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
33	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
34	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
35	1	5	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2
36	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2
38	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
39	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
40	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
41	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	4	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1
43	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	1	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
46	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3
47	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
49	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	1	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3
51	1	4	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2
52	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3
53	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
54	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2
55	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
56	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
57	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
58	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
59	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1
60	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5

No	Responden		Kinerja (Y1)												
	Jenis Kelamin	Umur	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
61	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
63	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
67	1	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3
68	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
69	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
70	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
71	1	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
72	2	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	4	4	3	2
73	1	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
74	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
75	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
76	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2
77	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
78	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
80	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
81	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
82	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
83	1	4	2	2	2	2	1	4	3	3	3	1	1	1	1
84	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
85	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
87	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2
88	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
89	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2
90	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Responden		Kinerja (Y1)												
	Jenis Kelamin	Umur	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
91	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
92	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
94	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
95	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
96	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2
97	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
98	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
99	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
100	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3
101	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
102	2	3	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1
103	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
104	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3
105	1	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1
106	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
107	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
108	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
109	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
111	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2
112	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3

AKTUALISASI DIRI (X1)													
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
4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3
3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

AKTUALISASI DIRI (X1)													
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
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
3	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1
3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1

## AKTUALISASI DIRI (X1)

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
2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1
2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1

## AKTUALISASI DIRI (X1)

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
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2





No	BUDAYA KERJA (X2)														
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
91	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
92	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
93	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
94	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
98	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
100	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
101	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
102	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
103	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
104	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
105	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
106	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
107	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
108	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
112	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3

KEBUTUHAN SOSIAL (X3)											
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	
2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	
2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	
4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	

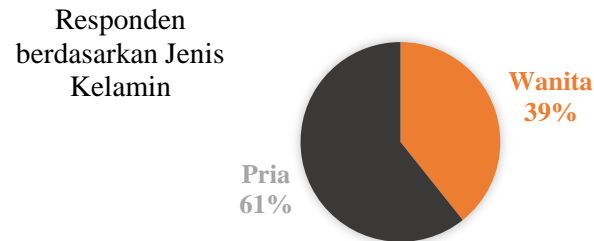




KEBUTUHAN SOSIAL (X3)										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2
4	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
1	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2

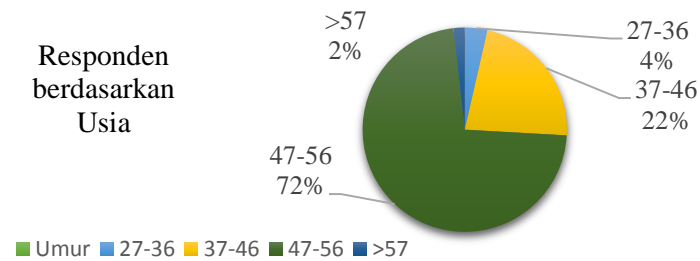
## LAMPIRAN 7. KARAKTERISTIK RESPONDEN

### a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



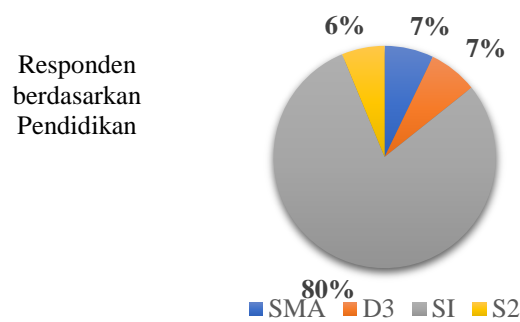
Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

### b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia



Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

### c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan



Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

### d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

