

ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO

ANALYSIS OF THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION, ESTEEM, AND SOCIAL NEEDS ON THE WORK ACHIEVEMENT OF LECTURERS OF THE FACULTY OF AGRICULTURE SAM RATULANGI UNIVERSITY MANADO

Oleh:
Natan Ch. Sutrisno¹
Bernhard Tewel²
Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

17sutrisno@gmail.com

bernhardtewel@unsrat.ac.id

greis_sendow@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian instrument dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala *likert* dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 orang dan 48 orang dosen yang dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik meliputi uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik sedangkan untuk kuesioner menggunakan, uji regresi linier berganda, uji F dan uji t sebagai pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Dosen. Secara parsial kebutuhan aktualisasi diri dan penghagraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Dosen sedangkan kebutuhan sosial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.

Kata Kunci: *Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja.*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of self-actualization, esteem, and social needs on the work performance of lecturers at the Faculty of Agriculture, Sam Ratulangi University, Manado. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis approach. Data collection techniques used questionnaires distributed to respondents, then the instrument in this study was divided into 2, namely regarding the identity of respondents and research variables using a Likert scale where 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = neutral, 4 = agree, and 5 = strongly agree. The population in this study were 177 people and 48 lecturers were used as samples. The data analysis technique used a statistical approach including validity test, reliability test, and classical assumption test, while the questionnaire used multiple linear regression, F test and t test as proof of hypothesis. The results showed that the need for self-actualization, esteem and social needs together had a significant effect on lecturers' work performance. Partially, the need for self-actualization and esteem has a significant positive effect on lecturers' work performance, while social needs have a non-significant negative effect on the work performance of lecturers at the Faculty of Agriculture, Sam Ratulangi University, Manado.*

Keywords: *Self-Actualization needs, Esteem Needs, Social Needs, Job Performance.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penyangga utama bagi organisasi untuk menggerakkan roda organisasi tersebut dalam usaha mewujudkan visi dan misi-nya. Potensi sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Salah satu bentuk organisasi yang seharusnya menjadi sentra bagi pengembangan sumber daya manusia adalah perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan.

Pendidikan tinggi di Indonesia dewasa ini telah memasuki era baru, suatu era kompetitif yang penuh tantangan karena dinamika perubahan yang semakin cepat pada hampir semua aspek kehidupan yang tidak dapat terlepas dari aspek keilmuan. Tantangan dan persaingan yang ketat di era global menuntut adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam menjawab setiap permasalahan serta memanfaatkan potensi-potensi yang ada.

Permasalahan mengenai penilaian prestasi kerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi. Prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, yang jika dikelompokkan dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal melingkupi segala sesuatu yang berasal dan berproses dari dalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal melingkupi segala sesuatu yang berasal dan berproses dari luar orang tersebut.

Universitas Sam Ratulangi Manado (Selanjutnya disebut Unsrat) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang berlokasi di Kota Manado, provinsi Sulawesi Utara. Fakultas Pertanian memiliki 8 Program Studi dimana, tidak ada yang berakreditasi A, 5 program studi berakreditasi B yaitu Program Studi Ilmu Tanah, Agribisnis, Agroteknologi, Proteksi Tanaman. 2 program studi berakreditasi C yaitu Program Studi Agronomi dan Ilmu Kehutanan. 2 program studi belum melakukan re-akreditasi yaitu Program Studi Teknik Pertanian dan Teknologi Pangan, data ini sesuai dengan data yang dirilis oleh pihak instansi tahun 2021.

Berdasarkan observasi dan survei pra penelitian yang dilakukan, ditemukan beberapa fakta, yang mana tidak adanya data yang secara eksplisit menggambarkan prestasi kerja dari Dosen Fakultas Pertanian Unsrat, Dosen Fakultas Pertanian dinilai masih kurang produktif dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dibandingkan Dosen Fakultas lainnya. Selanjutnya ditelusuri bahwa terdapat fenomena pada Dosen Fakultas Pertanian menyangkut komponen-komponen motivasi yang mencakup kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial yang masih belum optimal. Berdasarkan latar belakang inilah peneliti tertarik dan menilai bahwa perlu dilakukannya penelitian yang mengkaji hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pada Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap prestasi kerja pada dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
2. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja pada dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
3. Pengaruh kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap prestasi kerja pada dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
4. Pengaruh kebutuhan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja pada dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009: 87). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 61). Adapun indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, Sikap (Ranupandojo dan Suad dalam Dianingtyas, 2014: 10).

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki (Robbins dan Coulter dalam Matondang, 2018: 9). Adapun indikator aktualisasi diri yang digunakan dalam penelitian ini mencakup kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi seseorang, kebutuhan pemenuhan diri dan kebutuhan dorongan (Robbins dan Coulter dalam Matondang, 2018: 10).

Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab (Pitts dalam Edirisooriya, 2014:313). Adapun indikator penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: gaji, insentif, pujian, cuti dan tunjangan (Kadarisman, 2012: 43).

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan kegiatan yang disponsori organisasi, acara-acara peringatan (Handoko, 2014: 258). Adapun indikator kebutuhan sosial yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan ikut serta (Hasibuan dalam Matondang, 2018: 13).

Penelitian Terdahulu

Sasha & Maria (2018) Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur). Berdasarkan hal ini didapati bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi maka akan memberikan prestasi kerja yang baik terhadap instansi.

Yonanda, Susilo, dan Prasetya (2016), dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 54 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

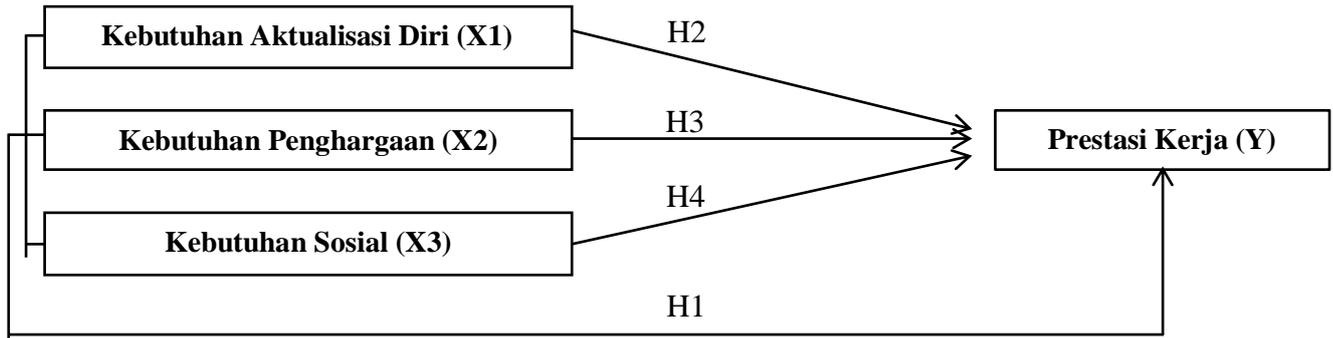
Herizal dan Nur (2020), dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.

Alfaizon dan Purwantoro (2017) berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H2 : Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H3 : Kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H4 : Kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado, dengan tenggang waktu penelitian sekitar 5 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjumlah 177 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* khususnya *simple random sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden.

Teknik Analisis Data

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara pengujian, diantaranya uji validitas, uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas). Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, dan uji t. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian instrumen penelitian terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala *likert* dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon_t$$

Keterangan:

- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk X_1, X_2 dan X_3
- ϵ_t = Standar error
- Y = Prestasi Kerja

X1	=	Kebutuhan Aktualisasi Diri
X2	=	Kebutuhan Penghargaan
X3	=	Kebutuhan Sosial

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t yang diperoleh dibandingkan dengan t_{tabel} dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Bila t hitung lebih besar t table dan nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, jika F hitung $> F$ tabel, dan nilai signifikansi $\alpha < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel / Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)			
X1.1 Saya selalu berusaha untuk menopang pertumbuhan/perkembangan yang baik dalam karir.	0,708	0,291	0.000
X1.2 Saya berusaha dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai karir terbaik	0,717		0.000
X1.3 Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi diri.	0,766		0.000
X1.4 Pimpinan selalu mendorong dalam pengembangan potensi saya.	0,796		0.000
X1.5 Saya berusaha untuk mencapai pemenuhan diri dengan bekerja keras	0,768		0.000
X1.6 Saya berusaha mencapai pemenuhan diri dengan belajar terus.	0,792		0.000
X1.7 Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan.	0,767		0.000
X1.8 Saya selalu berusaha memberikan kinerja maksimal untuk jenjang karir yang lebih baik.	0,660		0.000
Kebutuhan Penghargaan (X2)			
X2.1 Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang dimiliki.	0,717	0,291	0.000
X2.2 Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	0,805		0.000
X2.3 Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan kapasitas pekerjaan.	0,800		0.000
X2.4 Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan yang saya harapkan.	0,885		0.000
X2.5 Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja yang dilakukan.	0,752		0.000
X2.6 Sekecil apapun pujian dari atasan dapat menambah semangat bekerja saya.	0,734		0.000
X2.7 Saya dan rekan kerja setiap tahun diberikan hak untuk cuti.	0,788		0.000
X2.8 Setelah cuti saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.	0,803		0.000
X2.9 Tunjangan jabatan yang diberikan institusi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	0,747		0.000
X2.10 Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi institusi.	0,707		0.000
Kebutuhan Sosial (X3)			
X3.1 Saya senang diterima rekan kerja dengan baik.	0,549	0,291	0.000
X3.2 Saya senang diterima dengan baik oleh atasan.	0,577		0.000
X3.3 Saya dan rekan kerja saling menghormati satu sama lain.	0,608		0.000

X3.4 Saya dapat pengakuan dari atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0,573	0.000
X3.5 Saya selalu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh institusi.	0,645	0.000
X3.6 Penting bagi saya untuk mengikuti kegiatan yang diadakan institusi.	0,655	0.000

Prestasi Kerja (Y)

Y.1 Selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0,701	0,291	0.000
Y.2 Saya selalu berusaha semaksimal mungkin agar hasil pekerjaan tidak mengecewakan walaupun membutuhkan waktu yang lama.	0,759		0.000
Y.3 Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab.	0,778		0.000
Y.4 Ketika ada sisa waktu saya selalu mengerjakan pekerjaan walaupun standar minimal telah terpenuhi.	0,731		0.000
Y.5 Dengan keandalan yang dimiliki, saya bisa menyelesaikan tugas yang ada.	0,822		0.000
Y.6 Saya merasa senang bekerja sesuai dengan keandalan yang dimiliki.	0,734		0.000
Y.7 Saya dapat menempatkan diri dengan baik di institusi.	0,656		0.000
Y.8 Saya dapat mengendalikan sikap dalam situasi kerja apapun.	0,634		0.000

Sumber: Hasil olah data, 2021.

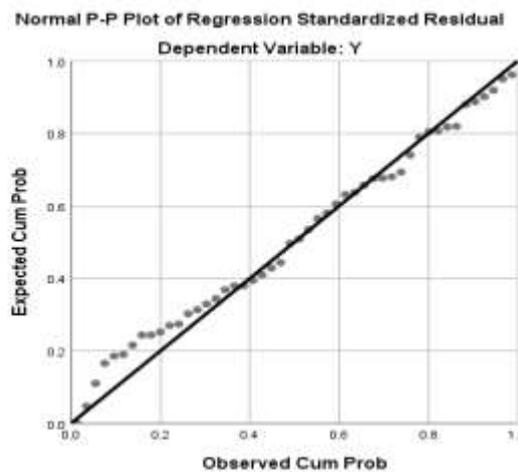
Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) > r tabel 0.291.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel / Item	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0,884	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan (X2)	0,925	Reliabel
Kebutuhan Sosial (X3)	0,636	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,872	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2021.

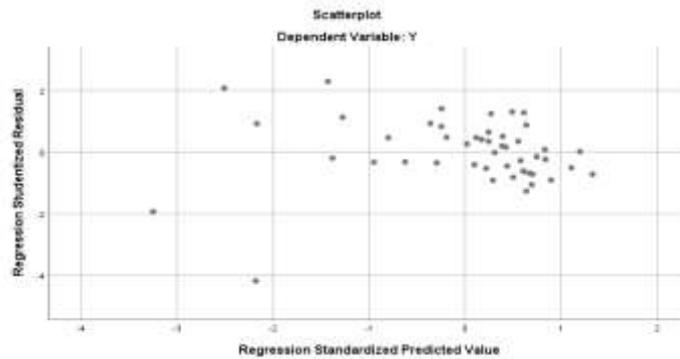
Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa, nilai alpha cronbach's (X1,X2,X3,Y) memiliki nilai > 0.6. Sehingga dapat disimpulkan semua instrument dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Gambar 2. Uji Normalitas
(Sumber: Hasil olah data, 2021)

Gambar 2 menunjukkan bahwa Grafik normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil olah data, 2021)

Gambar 3. diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji *heteroscedasticity* menggunakan *scatterplot*, dimana titik-titik didalam *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah 0 dalam poros Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala *heteroscedasticity* dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri(X1)	2.370	0,422	Non-Multikolinieritas
Penghargaan (X2)	2.115	0,473	Non-Multikolinieritas
Kebutuhan Sosial (X3)	1.297	0,771	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 3. menunjukkan nilai *Tolerance* terhadap variabel X1, X2, dan X3 > 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.576	3	2.525	14.253	.000 ^b
Residual	7.796	44	.177		
Total	15.371	47			

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 14,253 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ mengartikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado diterima atau terbukti.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		2.049	.502		4.083	.000
X1		.341	.133	.423	2.560	.014
X2		.259	.113	.358	2.292	.027
X3		-.062	.136	-.056	-.457	.650

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan tabel 5, dapat ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.049 + 0,341 (X1) + 0,259 (X2) - 0,062 (X3) + e$$

1. Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai constanta = 2.049 menunjukkan bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri (X1), kebutuhan penghargaan (X2), dan kebutuhan sosial (X3) bernilai nol maka nilai prestasi kerja dosen sebesar 2.049 satuan.
2. Koefisien β_1 $X_1 = 0,341$ menunjukkan arah positif artinya jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,341 satuan. Selanjutnya dilihat nilai t hitung sebesar 2,560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 selanjutnya jika di lihat dari nilai t hitung sebesar 2,560 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ mengartikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado dapat di terima atau terbukti.
3. Koefisien β_2 $X_2 = 0,259$ menunjukkan arah positif artinya jika kebutuhan penghargaan meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,259 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,292 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ mengartikan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan kebutuhan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado dapat di terima atau terbukti.
4. Koefisien β_3 $X_3 = -0,062$ menunjukkan arah negatif artinya jika kebutuhan sosial meningkat satu satuan maka prestasi kerja menurun sebesar 0,062 satuan selanjutnya di lihat dari nilai t hitung sebesar -0,457 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,650 > 0,05$ mengartikan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan kebutuhan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado ditolak atau tidak terbukti.

Koefisien Regresi

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.049	.502		4.083	.000
	X1	.341	.133	.423	2.560	.014
	X2	.259	.113	.358	2.292	.027
	X3	-.062	.136	-.056	-.457	.650

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan Tabel 6. Dapat dilihat bahwa persamaan regresi $Y = 2.049 + 0.341 X_1 + 0,259 X_2 + -0,062 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 2.049 memberikan pengertian bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Kebutuhan Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara serempak atau bersama- sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 2.049 satuan.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Angka R Square atau angka koefisien determinasi sebesar 0,493 mengartikan bahwa perubahan naik atau turunnya prestasi kerja dosen ditentukan oleh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial sebesar 49,3%, sedangkan sisanya 50,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Herizal dan Nur (2020), Alfaizon dan Purwantoro (2017) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Dosen yang kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi dengan baik, akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta bersedia melakukan usaha yang ekstra atau hal-hal yang lebih dari yang diharapkan untuk menghasilkan prestasi yang baik. Oleh karena itu institusi yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dosen akan semakin baik pula prestasi kerja dosen dalam institusi tersebut sehingga tujuan institusi akan tercapai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Shasha dan Maria (2018) dan Andhani (2013) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Pemangku kebijakan sebaiknya lebih memperhatikan dosen agar penghargaan terpenuhi secara baik dan diberikan tepat waktu juga seadil-adilnya sehingga dosen/tenaga pengajar juga termotivasi untuk bekerja lebih maksimal bahkan bersedia melakukan usaha ekstra agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Desriana, Waluyo, dan Widayanto (2014) dan Kurniawati, Erma dan Sutopo (2016) yang menyatakan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan Sosial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Kebutuhan sosial ini sebenarnya terkait tentang bagaimana hubungan antara dosen secara vertikal dan horizontal dalam hal ini hubungan sesama dosen dan juga dengan atasan. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan (Bangun, 2012). Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Arlita dan Arianto (2021) dan Yonanda, Susilo, dan Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
2. Kebutuhan Aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
3. Kebutuhan Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.
4. Kebutuhan sosial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan, berdasarkan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Pemangku kebijakan dapat memberikan penilaian kinerja yang lebih objektif dan menciptakan keadilan bagi setiap Dosen dan juga kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. Cara yang dapat dilakukan seperti

- memberikan tanggung jawab lebih terhadap tugas yang diberikan agar dosen/tenaga pengajar juga dapat merasa memiliki kontribusi terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan sehingga kebutuhan aktualisasi diri akan terpenuhi secara optimal.
2. Pemangku kebijakan sebaiknya lebih memperhatikan penghargaan kepada Dosen, karena jika penghargaan terpenuhi secara baik dan diberikan tepat waktu juga seadil-adilnya, maka Dosen/tenaga pengajar akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal bahkan bersedia melakukan usaha ekstra sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih optimal. Cara yang dapat dilakukan seperti memberikan insentif maupun penghargaan berupa piagam, piala dan sebagainya karena dosen/tenaga pengajar yang bertugas di Fakultas Pertanian memiliki kemampuan yang dapat di optimalkan disaat individu tersebut merasa di apresiasi saat bertugas.
 3. Pemangku kebijakan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dari dosen agar hubungan kerjasama yang baik antara rekan kerja tetap terjaga dengan baik.
 4. Peneliti selanjutnya dapat mencoba menggunakan metode penelitian yang lain dan memperbanyak jumlah sampel, agar menambah keakuratan penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti variabel bebas lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A.R. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278>. Diakses pada tanggal 7 Februari 2020.
- Alfaizon, R. Purwantoro. 2017. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Economos*. Vol. 6, No. 1. <https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/741>. Diakses tanggal 06 Juli 2021.
- Adhani, A.R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278/7129>. Diakses pada tanggal 7 Februari 2020.
- Arlita dan Arianto 2021. Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *Journal Ekombis Review*. Vol. 9 No. 1. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1169>. Diakses pada tanggal 07 Juli 2021.
- Bangun W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Desriana A., Waluyo, H.D., dan Wdayanto. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*. Vol. 4, No. 1. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/7178>. Di akses pada tanggal 22 Juni 2020.
- Dianingtyas. A. 2014. Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta*. <https://eprints.uny.ac.id/16791/>. Diakses pada tanggal 31 Agustus 2020.
- Edirisooriya, W. A. 2014. Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.703.9382&rep=rep1&type=pdf>. . Diakses pada tanggal 15 April 2020.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Herizal. Dan Nur M 2020. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadian (Persero) Cabang Sigli. *Jurnal Unigha*. Vol. 2, No 1. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/view/164>. Diakses pada tanggal 22 Juni 2020.

Kadarisman M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Kurniawati, K.I., Widiana, M.E., dan Sutopo. 2016. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Mndiri Nusantara Abadi Gresik. *Jurnal FE UBHARA*. Vol. 2. Issue 3. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/286>. Diakses pada tanggal 22 Juni 2020.

Matondang. Y. A. 2018. Pengaruh aktualisasi diri penghargaan, kebutuhan sosial, terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun. *Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7898>. Diakses pada tanggal 21 Juli 2020.

Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).

Shasa, S.S., dan Maria S. 2018. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal FEB UNMUL*. Vol. 15 No. 2. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/3763>. Diakses pada tanggal 23 Juni 2020.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung.

Yonanda, C., Susilo H., dan Prasetya A. 2016. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 30, No. 1. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/_jab/article/viewFile/1194/1376. Diakses pada tanggal 25 Februari 2020.

