

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Heni Wardina¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
henilazti@gmail.com

Sinta Veronika Hutabarat²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sintaveronika77@gmail.com

Indra Setiawan Hutabarat³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Indrahtb201@gmail.com

Mhd. Shafwan Koto⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
mhd.shafwankoto@gmail.com

Hadijah Sipahutar⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
hadijahsipahutar@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian meliputi, jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia serta interpretasi rata-rata jawaban responden dari setiap item. Sedangkan metode korelasional untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan metode analisis regresi linier sederhana serta perhitungan koefisien determinasi, untuk menguji kemampuan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam model. Penulis menggunakan 70 orang responden sebagai sampel diambil dari seluruh pegawai. Hasil penelitian koefisien determinasi diketahui bahwa aktualisasi diri diperoleh sebesar 33,6 % terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dan sisanya sisanya sebesar 66,4 % ditentukan oleh variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,580 sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi cukup tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 17,582 + 0,655X$. Uji t menunjukkan bahwa bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau ($5.865 > 1.99547$). Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y. Dan hipotesis yang diajukan pada Bab – I dapat diterima.

Kata Kunci *Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian. Aktualisasi diri, tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow, sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk unggul dalam peran mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan menganggap kontribusi mereka berharga, kinerja mereka meningkat secara nyata; misalnya, sebuah penelitian menemukan korelasi positif antara kebutuhan aktualisasi diri dan kinerja karyawan, dengan efek signifikan yang dicatat pada karyawan sektor publik (Damayanti & Ekowati, 2024)]. Selain itu, aktualisasi diri diidentifikasi sebagai motivator utama di antara karyawan perawatan kesehatan, menunjukkan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendorong kinerja lebih dari kebutuhan dasarnya (Ştefan et al., 2020). Selanjutnya, interaksi aktualisasi diri dengan faktor motivasi lainnya, seperti kebutuhan sosial dan pengakuan, memperkuat pentingnya dalam menumbuhkan tenaga kerja yang berkomitmen dan produktif (Wattimena et al., 2022) (Amirullah & Natsir, 2024). Dengan demikian, organisasi harus memprioritaskan strategi yang meningkatkan aktualisasi diri untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja kerja yang tinggi secara signifikan menguntungkan organisasi dengan meningkatkan upah karyawan dan kemajuan karir, yang pada akhirnya selaras dengan tujuan organisasi. Penerapan Sistem Kerja Kinerja Berkinerja Tinggi (HPWS) memupuk lingkungan yang memaksimalkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, yang sangat penting dalam lanskap kompetitif saat ini (Tiwari, 2024) ("A Review of Research on the Impact of High-Performance Work System on Employee Job Performance", 2023). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan aktualisasi diri sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena mereka berkontribusi pada motivasi dan kepuasan pekerjaan (Amirullah & Natsir, 2024) (Fadhlurahman, 2023). Selain itu, HPWS tidak hanya meningkatkan kinerja pekerjaan langsung tetapi juga berdampak positif pada keberhasilan karir subjektif, mendorong karyawan untuk mengejar kemajuan karir dan meningkatkan kemampuan kerja mereka (Huy & Hoang, 2023). Dengan demikian, organisasi yang memprioritaskan elemen-elemen ini dapat mencapai kinerja yang unggul dan keunggulan kompetitif sambil memfasilitasi aktualisasi dan pemenuhan diri karyawan.

Menyadari pentingnya aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk memilih judul dengan indikator aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun alasan memilih lokasi penelitian pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah adalah karena mengingat tugas pegawai pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, baik yang langsung berhubungan dengan masyarakat maupun dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah untuk menjalankan tujuan pemerintah yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Aktualisasi Diri

Menurut Patioran (2013: 12) mengatakan bahwa aktualisasi diri merupakan "Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis unik." Sedangkan menurut Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz (2015: 5561) setiap orang memiliki kecenderungan bawaan kepada aktualisasi diri. Kondisi ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam diri manusia melibatkan aktifitas yang menggunakan segenap kualitas dan kemampuan kita, pengembangan dan pemenuhan potensi kita. Menurut Robbins dan Coulter (2015 : 97) bahwa: "Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan". Maslow dalam Robbins dan Coulter (2015 : 96) menyebutkan "bahwa untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif)".

Maslow dalam Feist (2011: 345) menyebutkan terdapat lima belas karakteristik yang merupakan ciri-ciri orang yang mengaktualisasi diri sampai batasan tertentu, yaitu: 1) Persepsi yang

lebih efisien akan kenyataan, 2) Penerimaan akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah, 3) Spontanitas, sederhana, dan alami, 4) Berpusat pada masalah, 5) Kebutuhan akan privasi. 5) Kemandirian, 6) Hubungan interpersonal yang kuat, 7) Struktur karakter demokratis, 8) Penghargaan yang selalu baru, 9) Pengalaman puncak, 10) *Gameinschaftsgefühl*, 10) Diskriminasi antara cara dan tujuan, 11) Memiliki selera humor, 12) Kreatif, 13) Tidak mengikuti enkulturasi (apa yang diharuskan oleh kultur).

Menurut Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) menyebutkan bahwa indikator-indikator aktualisasi diri sebagai berikut: 1. Kebutuhan Pertumbuhan Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk mengetahui dan memahami segala sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Pada tahap pertumbuhan, seorang karyawan akan berusaha mengetahui atau memahami tugas serta wewenang yang telah diberikan kepadanya sekalipun itu merupakan hal baru serta seorang karyawan selalu berusaha memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan disaat melaksanakan tugas dan wewenangnya. 2. Kebutuhan Pencapaian Potensi Kebutuhan pencapaian potensi merupakan salah satu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan serta bakat yang ada didalam dirinya secara maksimal. Untuk mencapai potensi seorang karyawan harus didukung oleh perusahaan contohnya berupa tersedianya fasilitas dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkembang serta dapat mencapai potensi diri. 3. Kebutuhan Pemenuhan Diri kebutuhan pemenuhan diri merupakan suatu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan cara memaksimalkan penggunaan kemampuan serta potensi yang ada dalam dirinya, seorang karyawan akan berusaha menerapkan keahlian yang dia miliki pada suatu tugas serta pekerjaan yang dimilikinya yang berguna untuk membantu meringankan pekerjaan-pekerjaannya dan selalu ingin dapat terlibat dalam penentuan pencapaian tujuan yang diinginkan. 4. Kebutuhan dorongan Kebutuhan dorongan merupakan adanya dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini berhubungan dengan dorongan untuk memotivasi diri ketika akan melakukan tugas bahkan selalu ingin berkreaitivitas dalam mengerjakan tugasnya.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2017:25) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang daritengah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mangkunegara, (2015:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain: 1) Kesetiaan Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. 2) Kejujuran Yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri. 3) Kedisiplinan Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. 4) Kreativitas Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna. 5) Motivasi Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. 6) Komunikasi Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya. 7) Kepemimpinan Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja. 8) Kepribadian Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut. 9) Lingkungan Kerja Bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. 10) Kompensasi Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. 11) Tanggung jawab Yaitu Kesediaan pegawai dalam Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga

mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi Pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). 1) Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 2) Faktor Motivasi Motivasi tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:96), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kecekatan mental Yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 2) Sikap Yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif. 3) Disiplin waktu dan absensi Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah aktualisasi diri dan variabel terikat adalah prestasi kerja. Lokasi penelitian ini di Kantor Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah yang berada di Jalan Humala Tambunan Tukka No. Kabupaten Tapanuli Tengah. Jumlah sampel sebanyak 70 orang pada Kantor Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengamatan (observasi)
Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung kelokasi penelitian.
- b. Wawancara (Interview)
Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan cara tanya jawab baik dengan pihak yang dapat memberikan keterangan informasi mengenai data yang dibutuhkan.
- c. Pengisian angket (Kuisisioner)
Merupakan salah satu alat untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan - pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban lebih dari satu diberikan kepada responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Korelasi
- d. Uji Determinasi
- e. Uji t (Parsial)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji validitas Orientasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,489	0,30	Valid
Item 2	0,609	0,30	Valid
Item 3	0,541	0,30	Valid
Item 4	0,673	0,30	Valid
Item 5	0,555	0,30	Valid
Item 6	0,316	0,30	Valid
Item 7	0,636	0,30	Valid
Item 8	0,455	0,30	Valid
Item 9	0,578	0,30	Valid
Item 10	0,475	0,30	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,30. dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel aktualisasi diri.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,707	0,30	Valid
Item 2	0,864	0,30	Valid
Item 3	0,605	0,30	Valid
Item 4	0,588	0,30	Valid
Item 5	0,580	0,30	Valid
Item 6	0,707	0,30	Valid
Item 7	0,864	0,30	Valid
Item 8	0,516	0,30	Valid
Item 9	0,868	0,30	Valid
Item 10	0,605	0,30	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,30. dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel prestasi kerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 Sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.719	10
------	----

Sumber : SPSS-23 For Windows

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Sumber : SPSS-23 For Windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabel untuk 20 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60, dan. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel aktualisasi diri dengan 10 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel pengetahuan reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,719. Kemudian untuk variabel prestasi kerja pegawai dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,879.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.3 sebagai berikut :

		Aktualisasi Diri	Prestasi Kerja Pegawai
Aktualisasi Diri	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Prestasi Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Koefisien korelasi positif antara variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,580, artinya terdapat pengaruh antara aktualisasi diri (variabel X) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi cukup tinggi

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.326	3.45008

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Tampilan *output model summary* pada tabel, dijelaskan bahwa R Square = 0,336, ini menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen*. Nilai ini menunjukkan bahwa 33,6 % prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen (aktualisasi diri) sedangkan sisanya 66,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.582	4.734		3.714	.000
Aktualisasi Diri	.655	.112	.580	5.865	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji t tersebut, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $5.865 > 1.99547$. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hubungan yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Aktualisasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil kuesioner yang di berikan kepada responden maka di peroleh hasil perhitungan yang sudah di olah melalui jawaban responden. Hasil yang diperoleh yaitu ada hubungan yang signifikan dan tinggi antara variabel X dan variabel Y dimana hasil yang diperoleh sebesar 0,580. Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 33,6% dan 66,4 % ditentukan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti variabel motivasi, pendapatan dan lain sebagainya.

Selanjutnya dari uji hipotesis di peroleh perhitungan statistik sebesar 5.865. Hasil uji t yang diperoleh sudah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan uji dua arah dan $dk = n-2 = 68$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1.99547$. sehingga dapat dikatakan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $5.865 > 1.99547$. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada Bab I yaitu ada pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai **dapat diterima**.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana, Selanjutnya diperoleh persamaan $Y = 17,582 + 0,655X$ dapat dijelaskan hubungan antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah adalah hubungan kearah positif artinya apabila aktualisasi diri (variabel X) = 0, maka prestasi kerja pegawai variabel Y = 7,019 dan apabila aktualisasi diri variabel X = 1, maka prestasi kerja pegawai variabel Y = 18.237.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Bahwa aktualisasi diri pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah demi meningkatkan prestasi para pegawainya belum begitu maksimal. 2) Dari hasil penelitian dengan menggunakan statistic dapat diketahui bahwa aktualisasi diri (Variabel X) mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pegawai (Variabel Y) dimana besar hubungan ini adalah 0,580 dan hubungan ini adalah hubungan yang linier dimana hal ini dapat terlihat dari hasil perhitungan regresi liner sederhana yaitu $Y = 17,582 + 0,655X$. 3) Besarnya pengaruh variabel X aktualisasi diri terhadap variabel Y prestasi kerja pegawai adalah 33,6 % hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh ini dapat ditingkatkan apabila pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dapat meningkatkan kan lagi aktualisasi diri secara efektif dan Efesien sehingga dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. 4) Hipotesis sebagai gambaran awal dari penulis, dimana penulis menyatakan bahwa Ada Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Karena dari uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar nilai t_{tabel} yang tersedia atau $5.865 > 1.99547$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah telah memberikan ijin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. 2013, *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian
- Audi, Sulthan, Fadhlurahman. (2023). Enhancing Employee Performance: The Impact of Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation. *Academia Open*, 9(2) doi: 10.21070/acopen.9.2024.5522
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. Teori Kepribadian. Jakarta: Salemba Humanika, 2013.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2011). Teori Kepribadian (7 ed.). Salemba Humanika.
- Hariandja, M T. E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indriati, Amirullah., Nurasia, Natsir. (2024). Analysis of Motivation Factors and Employee Performance: The Role of Work Environment, Compensation, Career, and Self-Actualization. *Deleted Journal*, 2(1):193-204. doi: 10.54066/ijmre-itb.v2i1.1508
- Moh. Nazir. 2014. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia
- Phuong, Tran, Huy., Ngan, Vu, Hoang. (2023). Career Impact of High-Performance Work System: A Kaleidoscope Perspective.. *Psychological Reports*,
- Patoran, D.S, 2013, Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos), *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ranupandojo.2016.*Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPF
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2015. Manajemen. Edisi Tiga Belas Jilid 1 dan Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Simona, Cătălina, Ștefan., Ștefan, Cătălin, Popa., Cătălina, Florentina, Albu. (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian review of administrative sciences*, 16(59):124-143. doi: 10.24193/TRAS.59E.7
- Shanaz, Tiwari. (2024). High Performance Work System. *Advances in marketing, customer relationship management, and e-services book series*, 167-195. doi: 10.4018/979-8-3693-6813-8.ch007
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sunyoto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz. 2015. Sejarah Psikologi Modern, Bandung: Nusa Media
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tamara, Damayanti., Sri, Ekowati. (2024). The Effect Of Self-Actualization Needs And Workload On Employee Work Performance At The Bengkulu City Industry And Trade Office. *Journal of Indonesian Management*, 4(1) doi: 10.53697/jim.v4i1.1632