

PENGARUH KEBUTUHAN FISIOLOGIS, KEAMANAN, SOSIAL, PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PETARUKAN KAB. PEMALANG

Delaga Nurwisda dan Noor Rosyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Assholeh Pemalang

Email: nor.rosyadi@yahoo.co.id

Abstrak

Dalam penelitian ini, sampel sebanyak 56 responden diambil dari beberapa pegawai Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan Saturated Samples. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis t dan uji F. Dengan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, hasil $b_1 = 0,422$ menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan fisiologis (X1) terhadap kinerja kerja karyawan, $b_2 = 0,551$ menunjukkan pengaruh positif antara keamanan (X2) terhadap kinerja karyawan, $b_3 = -0,333$ menunjukkan pengaruh negatif antara sosial (X3) terhadap kinerja kerja karyawan, $b_4 = 0,338$ menunjukkan pengaruh positif antara penghargaan (X4) terhadap kinerja karyawan, $b_5 = 0,349$ menunjukkan pengaruh positif antara aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk menguji hipotesis uji t yang sebagian digunakan, diperoleh tcount untuk kebutuhan fisiologis (X1) sebesar 3,930, tcount for security (X2) sebesar 4,372, thitung untuk sosial (X3) sebesar -2,919, thitung untuk penghargaan (X4) sebesar 2,908, thitung untuk aktualisasi diri (X5) adalah 3,638 dengan kriteria t-tabel 2,005 yang digunakan dalam tes ini. Dari hasil ini diketahui bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi keamanan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi linear berganda secara keseluruhan, uji F digunakan dan memperoleh Fhitung sebesar 14,565 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari Ftabel sebesar 2,40. Serta diketahui koefisien determinan (R^2) sebesar 0,552 atau 55,2%, yang berarti bahwa kinerja kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri

Kata Kunci : Prestasi Kerja Pegawai, Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri

Pendahuluan

Disusunya penilaian capaian sasaran kerja pegawai Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang untuk meninjau kembali sasaran kerja pegawai yang sudah target oleh Puskesmas Petarukan mengenai kinerja pegawai dalam kurun waktu periode 2017. Berikut tabel penilaian capaian sasaran kerja pegawai Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang tahun 2017 :

Tabel 1.
Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai
Puskesmas Petarukan
Tahun 2017

No.	Kegiatan dan Tugas Jabatan	Tahun 2016		
		Target	Realisasi	Nilai Capaian
1	Melakukan Pelayanan Medik Umum	100	75	80.56
2	Melakukan tindakan darurat medic/ PPPK tingkat sedang	100	75	80.56
3	Melakukan pemeliharaan kesehatan ibu	100	75	80.56
4	Melakukan pemeliharaan kesehatan anak	100	75	83.67
5	Melakukan pelayanan Gizi	100	75	83.67
6	Melakukan penyuluhan Medik	100	75	83.67
7	Membuat catatan medik pasien rawat jalan	100	75	80.56
8	Melayani atau menerima konsultasi dari luar atau ke luar	100	75	80.56
9	Melayani atau menerima konsultasi ke dalam	100	75	83.67

Sumber : Data Sekunder

Dari tabel diatas dapat menerangkan bahwa penilaian capaian sasaran kerja pegawai (SKP) Puskesmas Petarukan adalah sebagai berikut:

1. Penilaian capaian sasaran kerja pegawai dari luar atau ke luar dengan target 100 telah mencapai realisasi 75 dan nilai capaian 80,56.
2. Penilaian capaian sasaran kerja pegawai ke dalam dengan target 100 telah mencapai realisasi 75 dan nilai capaian 83,67.

Permasalahan lain masih memiliki ketidaksesuaian kebutuhan yang diterima dengan pengelompokan golongan yang ada. diantaranya adalah sebagai berikut: belum ada pengadaan untuk seragam, belum dilakukan pemasangan CCTV, serta belum ada reward untuk yang berprestasi.

Banyak studi akademis dilakukan untuk meneliti berbagai aspek prestasi kerja. Penelitian ini mengacu pada penelitian Umi Kulsum (2008) “Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Pesona Remaja Malang”, dengan hasil penelitian bahwa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kemudian ditambahkan penelitian Cintya Yonanda, Heru Susilo dan Arik Prasetya (2016) “Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ahmadi Yusran Sahiboel, Hartutiningsih dan M. Guntar Riady (2014) menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas penulis tertarik untuk membahas lebih jauh dan memilih melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” Studi Kasus Pada Puskesmas Petarukan Kabupaten Pematang.

Metode Penelitian

A. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Peneliti akan menentukan populasi dalam penelitian ini pada semua pegawai Puskesmas Petarukan Kab Pematang kategori PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu berjumlah 56 pegawai.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi tersebut (Sugiyono,2006).

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampel jenuh. Dengan demikian penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh berjumlah 56 pegawai.

B. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan penganalisaan data dengan menggunakan data-data yang berwujud keterangan dan tidak dapat diukur dengan angka-angka untuk menjelaskan perhitungan secara kualitatif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang kemudian diolah dan dipakai untuk pengujian hipotesis. **Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis**

a. Uji Validitas (Kesahihan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala.

c. Uji Asumsi Klasik

Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang disyaratkan, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji *normalitas* (Ghozali:2005)

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik statistik ini merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel terkait dengan variabel bebas (Sugiyono, 2002).

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Uji Instrumen Tingkat Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji instrumen yang dilakukan melalui dua tahap yaitu :

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan dan keputusan item pertanyaan untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4) dan Aktualisasi Diri (X_5), maka dibawah ini adalah rangkuman berupa tabel uji validitas butir pertanyaan masing-masing variabel.

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Analisis Kesahihan Butir Soal untuk Uji Validitas masing-masing Variabel

Variabel	Kode item	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Kebutuhan Fisiologis (X_1)	1	0,609	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,852	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,675	0,263	<i>VALID</i>
Keamanan (X_2)	1	0,638	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,864	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,842	0,263	<i>VALID</i>
Sosial (X_3)	1	0,523	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,609	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,482	0,263	<i>VALID</i>
	4	0,693	0,263	<i>VALID</i>
Penghargaan (X_4)	1	0,497	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,679	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,332	0,263	<i>VALID</i>
	4	0,702	0,263	<i>VALID</i>
	5	0,358	0,263	<i>VALID</i>
Aktualisasi Diri (X_5)	1	0,618	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,650	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,433	0,263	<i>VALID</i>
	4	0,564	0,263	<i>VALID</i>
Prestasi Kerja (Y)	1	0,560	0,263	<i>VALID</i>
	2	0,427	0,263	<i>VALID</i>
	3	0,505	0,263	<i>VALID</i>
	4	0,696	0,263	<i>VALID</i>
	5	0,537	0,263	<i>VALID</i>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka pertanyaan dari semua variabel adalah **valid**.

2) Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan program SPSS 21.0 (lihat pada lampiran 6), diperoleh nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel. Dibawah ini dapat dilihat tabel rangkuman uji reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas
dari Masing-masing Variabel

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	0,523	0,263	<i>Reliabel</i>
Keamanan (X ₂)	0,691	0,263	<i>Reliabel</i>
Sosial (X ₃)	0,332	0,263	<i>Reliabel</i>
Penghargaan (X ₄)	0,312	0,263	<i>Reliabel</i>
Aktualisasi Diri (X ₅)	0,306	0,263	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,412	0,263	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 14 diatas dapat disimpulkan, untuk item pertanyaan variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁) sebesar 0,523, variabel Keamanan (X₂) sebesar 0,691, variabel Sosial (X₃) sebesar 0,332, variabel Penghargaan (X₄) sebesar 0,312, variabel Aktualisasi Diri (X₅) sebesar 0,306, variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,412. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk item pertanyaan variabel-variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁), variabel variabel Keamanan (X₂), variabel Sosial (X₃), Penghargaan (X₄), variabel Aktualisasi Diri (X₅) dan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah **reliabel** karena nilai Cronbach Alpha > 0,263.

b) Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak

a) Skewness (kecondongan)

Tabel 4.
Hasil Uji Skewness

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	56	17	25	20,95	1,623	,142	,319
Valid N (listwise)	56						

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 15 diatas diperoleh nilai Skewness **0,142** sehingga dapat dihitung nilai Z-Skewness sebagai berikut :

$Z\text{-Skewness} = \text{Skewness} / \sqrt{6/N} = 0,142 / \sqrt{6/56} = \mathbf{0,433}$ atau nilai $-1,96 < \mathbf{0,433} < 1,96$. Berarti kecondongan data adalah simetris atau berdistribusi normal.

b) Kurtosis (keruncingan)

Tabel 5.
Hasil Uji Kurtosis
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	56	17	25	20,95	1,623	-,137	,628
Valid N (listwise)	56						

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 16 diatas diperoleh nilai Kurtosis **-0,137** sehingga dapat dihitung nilai Z-Kurtosis sebagai berikut :

$Z\text{-Kurtosis} = \text{Kurtosis} / \sqrt{24/N} = -0,431 / \sqrt{24/35} = \mathbf{-0,419}$ atau nilai $-1,96 < \mathbf{-0,419} < 1,96$. Berarti keruncingan data adalah mesokurtik atau memiliki distribusi normal.

c) Uji Statistik

Tabel 6.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03539045
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,083
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,622
Asymp. Sig. (2-tailed)		,835
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel. 17 diatas menunjukkan nilai *asympt* signifikan $>$ *level of significance* 5%) sebesar 0,835 ($0,853 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi distribusi data adalah **normal**.

2) Uji Linearitas

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linierity*) kurang dari 0,05.

Tabel 10.
Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	<i>Test of Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	0,043	0,05	<i>Liniear</i>
Keamanan (X ₂)	0,000	0,05	<i>Liniear</i>
Sosial (X ₃)	0,021	0,05	<i>Liniear</i>
Penghargaan (X ₄)	0,041	0,05	<i>Liniear</i>
Aktualisasi Diri (X ₅)	0,010	0,05	<i>Liniear</i>

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 21 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁) sebesar 0,043, variabel Keamanan (X₂) sebesar 0,000, variabel Sosial (X₃) sebesar 0,021, variabel

Penghargaan (X_4) sebesar 0,041 dan variabel Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 0,010. Maka dapat disimpulkan bahwa antara masing-masing variabel dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang *linier* karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4) dan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap variabel terikatnya yaitu : Prestasi Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS versi 21.0* diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Dari Pengelolaan SPSS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,342	4,437		,077	,939
	Kebutuhan Fisiologis (X_1)	,422	,107	,367	3,930	,000
	Keamanan (X_2)	,551	,126	,410	4,372	,000
	Sosial (X_3)	-,333	,114	-,283	-2,919	,005
	Penghargaan (X_4)	,338	,116	,275	2,908	,005
	Aktualisasi Diri (X_5)	,349	,096	,341	3,638	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4) dan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 - b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + \varepsilon$$

$$Y = 0,342 + 0,422 + 0,551 - 0,333 + 0,338 + 0,349 + \text{error}.$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang, Kabupaten Pemalang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Penghargaan (X_4) dan Aktualisasi Diri (X_5).

Atau dengan kata lain dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang dipengaruhi secara positif oleh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual. Dalam menerangkan variasi variabel bebas yaitu Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4) dan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial. Uji ini untuk menjawab hipotesis kesatu (H_1), kedua (H_2), ketiga (H_3), keempat (H_4) dan kelima (H_5). Adapun rumus yang digunakan adalah $t = \frac{b}{s_b}$

Tabel 12.
Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,342	4,437		,077	,939
	Kebutuhan Fisiologis (X1)	,422	,107	,367	3,930	,000
	Keamanan (X2)	,551	,126	,410	4,372	,000
	Sosial (X3)	-,333	,114	-,283	-2,919	,005

Penghargaan (X4)	,338	,116	,275	2,908	,005
Aktualisasi Diri (X5)	,349	,096	,341	3,638	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil perhitungan melalui computer SPSS versi 21.0 diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) sebesar 3,930, variabel Keamanan (X_2) sebesar 4,372, variabel Sosial (X_3) sebesar -2,919, variabel Penghargaan (X_4) sebesar 2,908, variabel Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 3,638 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($n-2$) sebesar 2,005.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) sebesar 3,930 dan t_{tabel} sebesar 2,005 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,930 > 2,005) sehingga H_0 **ditolak** yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Keamanan (X_2) sebesar 4,372 dan t_{tabel} sebesar 2,005 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,372 > 2,005) sehingga H_0 **ditolak** yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Keamanan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Keamanan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Sosial (X_3) sebesar -2,919 dan t_{tabel} sebesar 2,005 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,919 > -2,005) sehingga H_0 **ditolak** yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang **diterima**.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai). Dengan nilai F_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

Hasil Uji F dengan SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13.
Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,877	5	17,175	14,565	,000 ^b
	Residual	58,962	50	1,179		
	Total	144,839	55			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri (X₅) , Penghargaan (X₄) , Keamanan (X₂) , Kebutuhan Fisiologis (X₁) , Sosial (X₃)

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 23 diatas hasil perhitungan analisis uji F melalui komputer *SPSS versi 21.0* diperoleh nilai F_{hitung} untuk Kebutuhan Fisiologis (X₁), Keamanan (X₂), Sosial (X₃), Penghargaan (X₄) dan Aktualisasi Diri (X₅) dengan taraf signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $(n-k-1) = (56-5-1) = 50$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,56 Atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,565 > 2,56$) sehingga H_0 **ditolak**, artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁), Keamanan (X₂), Sosial (X₃), Penghargaan (X₄), Aktualisasi Diri (X₅) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁), Keamanan (X₂), Sosial (X₃), Penghargaan (X₄), Aktualisasi Diri (X₅) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang diterima.

3. Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Untuk menguji

keberartian koefisien regresi linier berganda secara bersama-sama dengan menggunakan determinasi (R^2).

Tabel 14.
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,552	1,086

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri (X5) , Penghargaan (X4) , Keamanan (X2) , Kebutuhan Fisiologis (X1) , Sosial (X3)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 24 Hasil perhitungan dengan computer SPSS 21.0 ada pengaruh yang berarti yaitu dapat diketahui derajat pengaruh variabel-variabel sebesar 0,552 Atau 55,2%. Angka ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model persamaan tersebut.

B. Hubungan anatar Regresi Linier Berganda, Hasil Uji R^2 , Uji F dan Uji t

Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel yang bernilai positif yaitu untuk koefisien regresi variabel Kebutuhan Fisiologis (b_1) sebesar 0,422, koefisien regresi variabel Keamanan (b_2) sebesar 0,551, koefisien regresi variabel Sosial (b_3) sebesar -0,333, koefisien regresi variabel Penghargaan (b_4) sebesar 0,338, koefisien regresi variabel Aktualisasi Diri (b_5) sebesar 0,349, ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pematang.

Hal ini didukung dengan hasil uji koefisien determinasi R^2 yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), dan Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 0,552 atau 55,2% sedangkan sisanya 44,8%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini misalnya : motivasi dan stres kerja.

Dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) dengan taraf signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sebesar 14,565. Sedangkan besarnya $F_{tabel} (n-k-1) = (56-5-1) = 50$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,56 Atau $F_{hitung} > F_{tabel} (14,565 > 2,56)$ ini membuktikan ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4) Aktualisasi Diri (X_5) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Prestasi (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang.

Dari uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) sebesar 3,930 hal ini berarti Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang, terbukti kebenarannya karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,930 > 2,005)$. Variabel Keamanan (X_2) sebesar 4,372 hal ini berarti Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Keamanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang, terbukti kebenarannya karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,372 > 2,005)$. Variabel Sosial (X_3) sebesar -2,919 hal ini berarti Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang, terbukti kebenarannya karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (-2,919 > -2,005)$. Variabel Penghargaan (X_4) sebesar 2,908 hal ini berarti Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang, terbukti kebenarannya karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,908 > 2,005)$. variabel Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 3,638 hal ini berarti Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel Aktualisasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas

Petarukan Kabupaten Pemalang, terbukti kebenarannya karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,638 > 2,005$).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas analisis serta uji hipotesis yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y) di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang.
2. Kontribusi variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Keamanan (X_2), Sosial (X_3), Penghargaan (X_4), Aktualisasi Diri (X_5) yang terdapat dalam model regresi koefisien determinan (R^2) dapat menerangkan variabilitas sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini, misalnya kecerdasan dan desain organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Widayat. 2002. *Riset Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Hidayat. 2002. *Uji Statistik, Uji Linearitas*. [Online]. Tersedia: <http://www.statistikian.com/2013/01/uji-linearitas.html>. 2 Januari 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan kedua belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT Rineka Cipta Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dwi Priyanto. 2009. *5 jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Edy Sutrisno. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, A. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3(2), 107-120
- Ibnu, Widiyanto, 2008. *Pointers: Metodologi Penelitian*. Semarang: BP UNDIP.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- J. Supranto, 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Manulang. 1997. *Dasar Manajemen*. Edisi ke-6. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- _____. M. 1993. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L. & John, H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior* (Tenth Edition). Thomson South Western (Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ranupandojo, H. & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:
- Rivai, V dan Ella Javuani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (Edisi ke Sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryo, 2007. *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur* (Tesis) Universitas Samarinda.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Manajemen 1-22.
- Wijaya Febriantoro. 2017. *Analisis Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kecerdasan dan Desain Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pematang* (Skripsi) STIE Assholeh Pematang.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. *Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.