

**PENGARUH SELF ACTUALIZATION, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS**

<sup>1</sup>Fakhri Fauza, <sup>2</sup>Paimin, <sup>3</sup>in Susanti Lubis, <sup>4</sup>Syaiful Azmi A. Mingka, <sup>5</sup>Taufiqurrohman

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

Ifakhri.fauza@gmail.com, <sup>2</sup>paimin.mm@gmail.com, <sup>3</sup>iinsusanti.lbs@gmail.com, <sup>4</sup>Syaiful.azmi2@gmail.com, <sup>5</sup>taufiq.rohman@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine and analyze the influence of organizational characteristics, organizational support and job satisfaction on Self Actualization, Job Satisfaction and International Citizenship Behavior (OCB) on the Employees Performance of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, both partially and simultaneously. The sample in this research were all employees, amounting to 66 people. Determination of the number of samples using a saturated sample (census). The analysis technique used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis with SPSS 20.00 for windows. The results showed that self actualization had a positive and significant effect on the employees performance of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas; job satisfaction has a positive and significant effect on the employees performance of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas; organizational citizenship behavior has not a significant positive effect on the employees performance of employees of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas; and self actualization, job satisfaction and organizational citizenship behavior simultaneously have a positive and significant effect on the employees performance of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. The employees performance of Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas can be influenced by self actualization, job satisfaction and OCB of 46.0%. While the remaining 54.0% can be explained by other factors not examined in this research.*

*Keywords : Self Actualization, Job Satisfaction, International Citizenship Behavior, Performance.*

*ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Self Actualization, Kepuasan Kerja dan Oranizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 66 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self actualization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas; Organizational Citicenship Behaviour berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas; dan Self actualization, kepuasan kerja dan Organizational Citicenship Behaviour secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas dapat dipengaruhi oleh self actualization, kepuasan kerja dan OCB sebesar 46,0%. Sedangkan sisanya 54,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata kunci: Self Actualization, Kepuasan Kerja, Oranizational Citizenship Behaviour, Kinerja.*

## 1. Pendahuluan

Kinerja pada dasarnya mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kinerja pegawai kecuali sudah amat buruk sehingga organisasi tersebut menghadapi krisis yang serius.

Banyaknya faktor yang melatarbelakangi terjadinya kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada dasarnya menciptakan kinerja pegawai tidaklah mudah. Hal dikarenakan kinerja pegawai dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik serta dapat diterima oleh semua pegawai di organisasi. Tujuan organisasi atau organisasi akan sulit dicapai apabila pegawainya tidak ingin berkembang, belajar dan menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja secara maksimal. Dengan kata lain, organisasi berkewajiban memberikan dorongan agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi untuk organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi suatu organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Salah satu kebutuhan intrinsik dari dalam diri yang harus dipenuhi yaitu *Self Actualization* atau aktualisasi diri. *Self actualization* merupakan sebuah proses pemenuh kebutuhan paling puncak di dalam teori kebutuhan Abraham Maslow, dimana seseorang diarahkan untuk melakukan perbaikan dalam sikap dan perilaku. *Self actualization* didefinisikan sebagai suatu kebutuhan naluriah pada manusia

untuk melakukan yang terbaik apa yang dapat dilakukan Orang yang mengaktualisasikan diri mereka adalah orang yang mampu menjadi diri mereka sendiri, tidak menyembunyikan sebagian kepribadian mereka, berpura-pura menjadi sesuatu yang bukan mereka, dan bertindak sesuai dengan naluri tanpa tendensi apapun.

Dalam dirinya, manusia memiliki kekuatan untuk menyelesaikan masalah, mengubah konsep diri mereka, dan menjadi lebih terarah. Kecenderungan aktualisasi diri seseorang hanya dapat terjadi di bawah kondisi tertentu. Di dalam sebuah organisasi, setiap pegawai perlu memiliki aktualisasi diri, dimana karyawan pegawai bekerja dan melaksanakan tanggung jawab dengan kesadaran mereka, dengan panggilan hati dan keinginan melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya semata-mata bukan untuk mencari keuntungan, menarik perhatian atasannya, namun lebih kepada pembuktian pada diri mereka sendiri bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa *self actualization* dalam diri pegawai merupakan usaha atau dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri (internal) melalui cara yang dianggapnya tepat untuk dapat diakui keberadaannya.

Setiap pegawai memiliki potensi untuk mencapai aktualisasi diri tersebut, sebab hal ini merupakan kebutuhan intrinsik manusia. Namun terkadang pegawai sulit mencapai tingkat aktualisasi diri karena sebagian dari mereka sulit menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya sendiri. Padahal mereka memiliki kapasitas untuk tumbuh, berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Sehingga yang harus digaris bawahi disini adalah seberapa besar organisasi mampu mendorong para pegawainya untuk mengaktualisasi diri sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai.

Kepuasan kerja pegawai juga sangat mendukung kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins 2003). Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, motivasi kerja dapat timbul dari dalam diri pegawai dan kerjasama antar pegawai dapat terjalin dengan baik atas dasar kepercayaan satu sama lain.

Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja juga didasarkan atas perasaan yang dirasakan oleh pegawai karena faktor-faktor yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi, kondisi kerja, penilaian kerja yang adil, kerjasama tim, dan perlakuan yang baik serta pengawasan dari pimpinan kepada pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja muncul ketika harapan seseorang terpenuhi. Namun sebaliknya, pegawai yang harapannya tidak terpenuhi tidak akan mencapai kepuasan kerja. Harapan itu berupa kebutuhan dan keinginan pegawai, kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memotivasi pegawai karena sebagai manusia memiliki kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai.

Dalam menciptakan pegawai-pegawai yang mampu berprestasi, suatu organisasi membutuhkan SDM yang unggul dan berkualitas. Salah satunya pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari sekedar tugas dan tanggung jawab mereka untuk memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam organisasi yang dinamis seperti sekarang ini, dimana pekerjaan semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target, bukan hanya sebatas menggugurkan kewajiban.

Selain itu pegawai dituntut untuk menggunakan kepekaan mereka terhadap apa yang terjadi di lingkungan sekitar. Seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri dan belajar hal-hal baru, bersedia untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, mentaati peraturan, serta senantiasa berusaha memajukan perusahaan. Prilaku pegawai yang semacam ini disebut sebagai prilaku *Organizational Citizenship behavior (OCB)*.

*Organizational Citizenship behavior (OCB)* adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan pegawai sendiri, terlepas dari kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai. Pegawai yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (pegawai yang baik). Pegawai dalam perusahaan melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada pegawai-pegawainya yang bertindak sebagai "*good citizens*".

Fenomena kinerja yang ada pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas berdasarkan pengamatan peneliti adalah banyak pegawai yang kurang disiplin, pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, bahkan beberapa pegawai sering meninggalkan kantor pada jam kerja. Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerjasama rekan kerja.

Fenomena di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas menunjukkan masih rendahnya aktulisasi diri pegawai melaksanakan pekerjaan. Indikasi ini terlihat dari rendahnya motivasi pegawai untuk berinovasi dan berkreasi saat bekerja dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, pegawai hanya menganggap pekerjaan sebagai rutinitas dan tidak ada beban jika target tidak tercapai. Akibatnya adalah kinerja organisasi menurun.

Kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas masih kurang karena rekan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pujian yang diberikan atas prestasi kerja masih kurang sehingga pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik merasa tidak dibanggakan oleh pimpinan.

*Self actualization*, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai mampu

mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya secara maksimal dan semakin puas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya aktualisasi diri dan semakin menurunnya kepuasan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah *self actualization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Apakah *Oranizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 4) Apakah *self actualization*, kepuasan kerja dan *Oranizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

### 1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu *self actualization*, kepuasan kerja dan *Oranizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

### 1.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:93). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) *Self actualization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 3) *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

- 4) *Self actualization*, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

## 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self actualization* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Oranizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self actualization*, kepuasan kerja dan *Oranizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

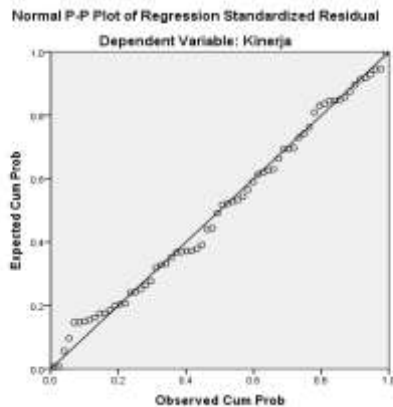
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:14). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 66 orang.

### 2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2013:22) apabila subjek dari suatu populasi yang akan diteliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Apabila objek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan pegawai negeri sipil yang berjumlah 66 orang.

### 2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik normal plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1, Grafik PP Plot Normal

Pada Gambar 1, menunjukkan bahwa pada plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.54129991
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Melalui Tabel 1, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,796. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### 2.4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varians Inflation factor (VIF)*. Apabila  $VIF < 5$  dan  $tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat Multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

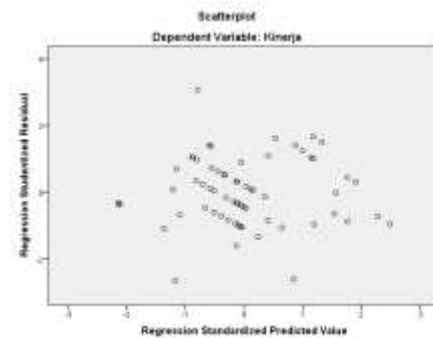
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Self actualization	.792	1.263
Kepuasan kerja	.824	1.213
OCB	.937	1.068

Pada Tabel 2, terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel *self actualization* adalah 0,792 dan VIF adalah 1,263; nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja adalah 0,824 dan VIF adalah 1,213; kemudian nilai *tolerance* variabel OCB adalah 0,937 dan VIF adalah 1,068. Dengan melihat nilai tersebut diketahui bahwa keseluruhan variabel independen memperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF-nya  $< 5$ . Dengan demikian tidak terjadi masalah multikolinearitas pada masing-masing variabel independen.

## 2.5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik *scatterplot* dan uji *Glejser*.



Gambar 2, Grafik *Scatterplot*  
Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Gambar 2, menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar dan tidak membentuk pola. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB.

Tabel 3. Hasil Uji *Glejser*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.415	1.479		.281	.780
1 Self actualization	-.032	.049	-.091	-.656	.514
1 Kepuasan kerja	.102	.054	.255	1.872	.066
1 OCB	-.027	.063	-.054	-.426	.672

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan hasil uji signifikansi residual variabel *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.+

## 3. Hasil dan pembahasan

### 3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.251	2.529		2.471	.016
1 Self actualization	.396	.085	.480	4.686	.000
1 Kepuasan kerja	.312	.093	.337	3.356	.001
1 OCB	.022	.108	.019	.206	.837

a. Dependent Variable: Kinerja

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen (*self actualization*, kepuasan kerja dan OCB) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.0 for windows.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B, diperoleh nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,396,  $b_2$  sebesar 0,312,  $b_3$  sebesar 0,022, dan nilai konstanta (a) adalah 6,251. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,251 + 0,396X_1 + 0,312X_2 + 0,022X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) = 6,251. Artinya jika nilai variabel *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 6,251.
- Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,396, menunjukkan bahwa variabel *self actualization* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika *self actualization* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,396 satuan.
- Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,312, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,312 satuan.

- Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,022, menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika OCB ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,022 satuan.

Melihat besarnya nilai koefisien regresi, maka diketahui bahwa variabel *self actualization* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisien regresinya lebih besar dibandingkan koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan OCB ( $X_3$ ).

### 3.2. Hasil Hipotesis

#### 3.2.1. Uji F (secara simultan)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji signifikansi secara uji signifikansi secara simultan (Uji F).

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.525	3	48.508	19.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.414	62	2.491		
	Total	299.939	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), OCB, Kepuasan kerja, Self actualization

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 5, diatas, diketahui bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,477 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka nilai  $F_{hitung}$  ( $19,477$ ) >  $F_{tabel}$  ( $2,751$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian hipotesis penelitian ( $H_4$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 3.2.2. Uji t (secara parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji signifikansi secara uji signifikansi secara parsial (Uji T).

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.251	2.529		2.471	.016
	Self actualization	.396	.085	.480	4.686	.000
	Kepuasan kerja	.312	.093	.337	3.356	.001
	OCB	.022	.108	.019	.206	.837

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 6, diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel *self actualization* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,686) >  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel *self actualization* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak.
- 2) Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,356) >  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Padang Lawas. Dengan demikian hipotesis penelitian ( $H_2$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak.

- 3) Pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,206) <  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar  $0,837 > 0,05$ . Artinya bahwa variabel OCB secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian hipotesis penelitian ( $H_3$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 3.2.3. Uji Determinan

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.17 dibawah ini :

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.460	1.578

a. Predictors: (Constant), OCB, Kepuasan kerja, Self actualization

b. Dependent Variable: Kinerja

- 1) Nilai R sebesar 0,697 berarti hubungan antara variabel *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 69,7 % artinya hubungannya kecil.
- 2) Nilai Adjusted R Square 0,460 berarti 46,0% kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB, sedangkan sisanya 54,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Standard Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai Standard Error of the Estimate adalah 1,578. Semakin kecil nilai Standard Error of the Estimate semakin baik.

### 3.3. Pengaruh *Self Actualization* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self actualization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, dimana berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,686) >  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jayanti dan Yuniawan (2015) yang menyatakan bahwa *self actualization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian Akbar Rizky

Adhani (2013) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk semua indikator yang berhubungan dengan *self actualization* yaitu memiliki persepsi yang tepat terhadap realita, spontanitas, sederhana dan wajar, apresiasi, memiliki minat sosial, dan kreativitas.

Menurut teori Maslow, *self actualization* (aktualisasi diri) merupakan pengembangan, penggunaan, dan pendayagunaan segala bakat, kemampuan dan potensialitas manusia kemudian kian menjadi diri sepenuhnya. Aktualisasi diri berada pada tingkatan tertinggi dalam pemenuhan kebutuhan. Ismail (2009:24) berpendapat bahwa aktualisasi diri merupakan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan bakat secara penuh, kapasitas-kapasitas, potensi-potensi yang ada ataupun tersembunyi dan melakukan segala apa yang terbaik yang dapat dilakukan. Dengan pengembangan diri dan potensi yang diaktualisasikan oleh seorang karyawan di dalam lingkungan pekerjaan sering diindikasikan sebagai karyawan dengan kinerja tinggi.



### 3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, dimana berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,356) >  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) dan Jayanti dan Yuniawan (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain pekerjaan yang menantang, rekan kerja, kompensasi yang adil, kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir, dan jam kerja yang sesuai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai sangat berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2011:78). Meningkatkan kepuasan pegawai sangat menguntungkan suatu organisasi. Pegawai akan memiliki loyalitas dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri.

### 3.5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa OCB berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, dimana berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,206) <  $t_{tabel}$  (1,669) dan nilai signifikansi sebesar 0,837 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas belum mampu

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa OCB di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini bisa disebabkan bahwa perilaku para pegawai selama ini belum menunjukkan perilaku yang dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya kurangnya kemauan pegawai untuk berkompetisi dalam pelaksanaan tugas, belum optimalnya koordinasi dalam *teamwork* dan rendahnya disiplin pegawai. Kecilnya sumbangan efektif *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karena tidak terlalu konsisten peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Rivai (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mas'ud (2014) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Salah satu diantaranya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai atau karyawan dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayatun Nufus (2011) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah Syalfatiera (2013) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya ketidakselarasan antara variabel kinerja karyawan dengan kinerja nilai organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai belum mampu menampilkan perilaku yang diharapkan nilai organisasi muncul pada saat bekerja sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja mereka.

### 3.6. Pengaruh *Self Actualization*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, dimana berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} (19,477) > F_{tabel} (2,751)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari ketiga variabel independen tersebut yang memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah *self actualization* karena nilai koefisien regresinya (0,396) lebih besar dibandingkan koefisien regresi kepuasan kerja (0,312) dan OCB (0,022).

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa hubungan *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 69,7%. Artinya hubungan antar variabel cukup (sedang). Untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,460. Artinya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas dapat dipengaruhi oleh *self actualization*, kepuasan kerja dan OCB sebesar 46,0%. Sedangkan sisanya 54,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Self actualization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 3) *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.
- 4) *Self actualization*, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky. (2013). “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Vol. 1, no. 4, Juli 2013, hal 1223 – 1232.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Burhan, Umar. (2019). “*Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb) And The Effect On Employee Performance*”. *Ekulilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* Vol. 14 No 1, Page : 45-57.
- Ghozali Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, Ivancevich & Donnelly. (2013). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P.( 2014). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi aksara.
- Ismail. (2011). “Hubungan Antara Harga Diri dan Aktualisasi Diri dengan Partisipasi Mahasiswa Dalam Gerakan Sosial”. *Tesis*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Jayanti, Aulia Fitri dan Yuniawan, Ahyar. (2015). “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015, Halaman 1-14.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner. (2013). *Organization Behavior Keys Concepts Skills & Best Practice*. Mc. Graw-Hill.
- Kurniawati, Hasni Dyah., dan Wahyudi, Amin. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 9 , 1-10.
- Lestari, Endah Rahayu dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. (2018). “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Teknologi dan*

- Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123.
- Luthans, Fred. (2012.) *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariela Pavalache-Ilie. (2014). “*Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees’ Personality*”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127, 489 – 493.
- Nufus, Hayatun. (2011). “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama”. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumbiati. (2016). “Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 7 No.01 Juli 2016.
- Sambung, Roby. (2014). “Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Pelangka Raya)”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1, April 2014. Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 64 No. 1 November 2018.
- Schultz, Duane. (2010). *Psikologi Pertumbuhan Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Soeprihanto, John. (2014). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Bandung : Rineka Cipta.