

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRES KERINCI

Gusmanto,S.AP¹, Dr.Indra Budaya,SE.,M.M², Awal Khairi ,S.Sos.,M.A.P³,
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

gusmantomantap123@gmail.com

indra.budaya77@gmail.com

awalkhairi@gmail.com

ABSTRACT

"This Research To Determine the Impact of Self-Actualization Needs and Organizational Behavior on Employee Job Performance in the Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. The formulation of the problem proposed is: Is it necessary to Actualize the Policy and Organizational Behavior of Work Performance both partially and simultaneously? How big is the influence of the need for self-actualization and organizational behavior on work performance both partially and simultaneously? The results of his research are based on the results of the analysis of the variable Self Actualization Against Job Performance, where the value of t arithmetic of 3.220 with a significance value of 0.003 or t arithmetic $3.220 > t$ table 2.032 means that significant self-actualization of work performance. Then the variable organizational behavior on work performance shows the value of t arithmetic of 5.008 with a significance value of 0.000 or t arithmetic $5.008 > t$ table 2.032, meaning that organizational behavior has a significant effect on work performance. Furthermore, the variable of self-actualization and organizational behavior on work performance with a calculated F value of 9,777 with a significance of 0,000 (0.005) or an F count of $9,777 > F$ table 2,490 means that self-actualization and organizational behavior significantly influence work performance. Meanwhile, for the large effect of self-actualization on work performance that is equal to 0.483 or 48.3%. Then the influence of organizational behavior on work performance is equal to 0.652 or 65.2%. While the magnitude of the effect of self-actualization and organizational behavior on work performance together is equal to 0.745 or 74.5%.

Keywords: *self-actualization, organizational behavior, work performance*

ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. Rumusan masalah yang diajukan yaitu : Apakah terdapat Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja baik secara parsial maupun simultan? Seberapa besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja baik secara parsial maupun simultan?. Hasil penelitiannya berdasarkan hasil analisis variabel Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja, dimana nilai t hitung sebesar 3.220 dengan nilai signifikansi 0,003 atau t hitung $3.220 > t$ tabel 2,032 artinya aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian variabel perilaku organisasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,008 dengan nilai signifikansi 0,000 atau t hitung $5,008 > t$ tabel 2,032, artinya perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 9.777 dengan signifikansi sebesar 0,000

(0,005) atau F hitung $9.777 > F$ tabel 2.490 artinya aktualisasi diri dan perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu untuk besar pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,483 atau 48,3%. Kemudian besar pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,652 atau 65,2%. Sedangkan besarnya pengaruh aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama yaitu sebesar 0,745 atau 74,5%.

Kata kunci : aktualisasi diri, perilaku organisasi, prestasi kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang penting untuk mendorong produktivitas maupun kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk menjaga kelangsungan hidup suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi yang berkesinambungan maka diperlukan manajemen sumber daya yang baik dan terprogram, maka peran sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, manusia dalam kehidupannya pada hakikatnya dibekali dengan akal sebagai sarana guna mencapai apa saja yang dikehendaki untuk mencapai pemenuhan kebutuhan. Untuk kebutuhan jasmani manusia perlu makan, minum dan sebagainya untuk perkembangan fisik, sedangkan kebutuhan rohani manusia perlu memiliki sifat-sifat yang baik untuk diterapkan dimasa sekarang sampai masa yang akan datang.

Menurut Maslow dalam Baihaqi, (2008:19) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan dibawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah pencapaian yang baik. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut.

Untuk mendorong semangat kerja pegawai perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun pihak pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik suatu organisasi, begitupun juga suatu organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai terlebih bagi pegawai yang berprestasi.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja bagi para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus adanya aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja.

Berdasarkan pengamatan awal, penulis melihat dimana aktualisasi diri di objek penelitian masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat ketrampilan pegawai masih jauh seperti yang seharusnya dimiliki oleh para pegawai. Masih banyak pegawai yang belum menguasai teknologi seperti komputer secara maksimal, rata-rata pegawai hanya menguasai *office work* untuk mengetik. Padahal bila dilihat dari kebutuhan Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci seharusnya pegawai sudah menguasai komputer sampai pada hal-hal yang rumit seperti penguasaan *office excel* yang dibisa dilakukan secara paralel, sehingga dalam pengolahan data para pegawai tidak perlu lagi melakukan secara satu persatu, tapi sistem excel yang dibangun sudah terhubung antara satu berkas dengan

berkas yang lain.

Selanjutnya penulis juga melihat bahwa dalam aktualisasi diri para pegawai belum maksimal dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat masih kurangnya dorongan bagi pegawai untuk lebih baik dan cenderung bekerja seperti apa adanya. Seperti ketepatan dan kecepatan bekerja pada dasarnya masih bisa dioptimalkan tapi para pegawai malah bekerja dengan budaya kerja yang cenderung lamban dan tidak reaktif. Dengan fenomena tersebut secara otomatis potensi pegawai tidak dimanfaatkan secara maksimal yang tentunya akan berdampak pada prestasi kerja karena rendahnya aktualisasikan diri pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya, disamping fenomena aktualisasi diri terhadap prestasi kerja. Persoalan perilaku organisasi juga menjadi hal yang sangat penting dan menentukan prestasi kerja para pegawai. Hal ini dikarenakan perilaku pegawai menyangkut dengan cara dan sikap pegawai dalam bekerja. Bila pegawai bekerja secara terintegrasi mampu memahami persoalan-persoalan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya, maka secara otomatis akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena meningkatnya kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Hal ini sesuai pendapat Cummings yang dikutip oleh Thoah (2014:8) yaitu Perilaku Organisasi adalah suatu cara berfikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan.

Sementara itu menjadi fenomena perilaku organisasi yang perlu menjadi perhatian di Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. Dimana cara berfikir para pegawai lebih kepada persepsi individu, hal ini menyebabkan banyaknya pendapat dan pemahaman tentang satu pekerjaan yang dilimpahkan oleh atasan. Cara untuk memahami persoalan-persoalan dalam suatu organisasi sering tidak terintegrasi. juga dapat dilihat dari tingkah laku orang-orang dalam organisasi dan hal ini dapat juga dilihat dimana ada pegawai yang memiliki bobot pekerjaan yang tinggi, sementara keadaan sebaliknya ada pegawai yang memiliki bobot kerja yang biasa-biasa saja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik ingin melihat Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. Bertitik tolak dari uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci baik secara parsial maupun simultan?
2. Seberapa besar seberapa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci baik secara parsial maupun simultan?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci.
2. Untuk mengetahui besar Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci.

Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan pembahasan terhadap permasalahan, maka dipandang perlu mengemukakan beberapa definisi-definisi, konsep-konsep, literatur-literatur yang ada hubungan dan kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas.

Pengertian Kebutuhan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Kebutuhan juga merupakan keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan yang bersifat konkret (nyata) tetapi juga bersifat abstrak (tidak nyata). Misalnya rasa aman, ingin dihargai, atau dihormati, maka kebutuhan manusia bersifat tidak terbatas.

Menurut Murray, (2000:19) kebutuhan adalah sebuah konstruk yang menunjukkan “sebuah dorongan dalam wilayah otak” yang mengatur berbagai proses seperti persepsi, pikiran, dan tindakan dengan maksud untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan

Pengertian Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah nilai – nilai peningkatan kualitas hidup berkaitan dengan kemampuan seorang untuk memahami kemampuan diri sendiri yang menunjukkan bahwa diri sendiri mampu memberikan penilaian diri, penilaian positif kepada kemampuan diri sendiri atau ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam diri.

Abraham Maslow dalam Arianto (2009:139) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Menurut Maslow seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan jika dan hanya jika kebutuhan kekurangan terpenuhi, konseptualisasi awal Maslow hanya mencakup satu kebutuhan pertumbuhan aktualisasi diri. Orang-orang yang teraktualisasi diri dicirikan oleh:

- 1) fokus pada masalah;
- 2) menggabungkan kesegaran apresiasi hidup yang terus berlanjut;
- 3) keprihatinan tentang pertumbuhan pribadi; dan
- 4) kemampuan untuk memiliki pengalaman puncak.

Menurut Rogers, (2009:66), Proses aktualisasi adalah perkembangan atau penemuan jati diri dan berkembang suatu potensi yang dimiliki oleh manusia. Organisme manusia mencakup semua pengalaman yang tersedia pada saat tertentu, baik sadar maupun tidak sadar. Seiring perkembangan sebagian bidang ini menjadi berbeda dan ini menjadi "diri" seseorang, diri adalah konstruksi sentral, ini berkembang melalui interaksi dengan orang lain dan melibatkan kesadaran akan keberadaan dan fungsi.

Menurut Maddi, (2000:32) Bentuk psikologis yang jelas dari kecenderungan aktual yang terkait dengan diri ini adalah kecenderungan aktualisasi diri, ini melibatkan aktualisasi dari bagian pengalaman yang dilambangkan dalam diri. Hal ini dapat dilihat sebagai dorongan untuk mengalami diri sendiri dengan cara yang konsisten dengan pandangan seseorang tentang beberapa hal. Terhubung dengan pengembangan konsep diri dan aktualisasi diri adalah kebutuhan sekunder (diasumsikan kemungkinan dapat dipelajari di masa kanak-kanak): kebutuhan untuk hal positif dari orang lain dan kebutuhan akan penghargaan diri yang positif, hal ini mengarah pada mendukungnya suatu perilaku yang dilambangkan dalam diri.

Menurut Robbins dan Coulter (2010 : 97) bahwa: “Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan”. yang konsisten dengan konsep diri seseorang.

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)”.
Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of theory*) dari Abraham Maslow dalam Robbins and Coulter (2015 : 97), menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan: 1. Kebutuhan fisik: meliputi rasa lapar, haus, tempat bernaung seks, dan lainnya. 2. Kebutuhan rasa aman: meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi. 3. Kebutuhan sosial: meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. 4. Kebutuhan penghargaan: meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, persepsi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, Dan Perilaku Organisasi. 5. Kebutuhan aktualisasi diri: meliputi dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.
Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) : Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*): Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yg ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*): Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yg ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan: Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yg dimilikinya.

Perilaku Organisasi

Perilaku keorganisasian adalah suatu studi tentang apa yang dikerjakan oleh orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan bahan kajiannya adalah sikap manusia terhadap pekerjaan, terhadap rekan kerja, imbalan , kerjasama dan yang lainnya.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:13) Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha/kelompok.

Teori Perilaku Organisasi Menurut Hanggreni (2011:1) perilaku organisasi adalah “sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”. Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”.

Menurut Fred Luthan, (2000:73) Perilaku organisasi didefinisikan sebagai Studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana orang, individu dan kelompok bertindak dalam organisasi. “*Organizational Behavior (OB) is the study and application of knowledge about how people, individuals, and groups act in organizations*”

Mathis-John H. Jackson, (2001:88), Perilaku organisasi adalah bagaimana anggota organisasi yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan organisasi yang tercermin dalam tindak tanduk dalam organisasi tersebut. Griffin dan kawan-kawan, Perilaku organisasi (*organisational behavior*) adalah sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Thoah (2014:5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”. prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

- a. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya.
- e. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
- f. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja
Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Pengurangan kealpaan
Pengurangan kealpaan Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau organisasi berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.
3. Penurunan *Turn over*
Penurunan *Turn over* yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau organisasi. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/organisasi tersebut.
4. Peningkatan Produktifitas
Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau organisasi.

Menurut Robbins (2016:6) Indikator-indikator dari perilaku organisasi yaitu :

- 1) Motivasi
Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan bertindak terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi.
- 2) Perilaku dan kekuasaan pemimpin
Perilaku mempengaruhi seorang pemimpin dan secara langsung mempengaruhi sikap dan perilaku orang yang dipimpin baik berupa komitmen, kepatuhan maupun perlawanan.
- 3) Komunikasi interpersonal
Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal”.
Komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif maka model ini dianggap pula paling efektif dalam proses penggalian informasi. Karena manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi dan manusia membutuhkan orang lain atau kelompok untuk berkomunikasi.

- 4) Proses kelompok
Proses kelompok terjadi jika anggota kelompok mendiskusikan bagaimana mereka akan mencapai tujuan dengan baik dan memuat hubungan kerja yang baik.
- 5) Persepsi sikap
Persepsi sikap merupakan kecenderungan seseorang terhadap sesuatu dalam ranah relatif, artinya persepsi individu terhadap sesuatu akan berbeda-beda berdasarkan persepsi dari masing-masing orang". Dalam proses persepsi, individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek yang dapat bersifat positif atau negatif, senang atau tidak senang, dan sebagainya.
- 6) Proses perubahan
Perubahan sikap dan perilaku anggota organisasi lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Perubahan individu mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan dan persepsi.
- 7) Konflik
Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama.
- 8) Rancangan kerja
Rancangan kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan seseorang ketika mengikuti organisasi. Ini merupakan sifat dasar dari pekerjaan seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2006:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Menurut Rivai (2005:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material

- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Mangkunegara (2006:33) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Robbins dan Coulter (2015 : 99) bahwa: “Prestasi kerja yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan standarisasi”. Menurut Handoko dalam Hesti (2012 : 05) dijelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Sistem Kompensasi
6. Desain Pekerjaan

Menurut Handoko dalam Nina (2017:83) terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerja
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Nasution (2004:99) indikator- indikator prestasi kerja sebagai berikut : menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan organisasi, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Flippo dalam Danang (2013:22) indikator- indikator prestasi kerja sebagai berikut :

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikn oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

1. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*).
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*).
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*).
4. Kebutuhan dorongan.

2. Variabel Perilaku Organisasi (X2)

Indikator-indikator dari perilaku organisasi menurut Robbins (2016:6) yaitu :

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Proses kelompok
5. Persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik
8. Rancangan kerja

3. Prestasi Kerja (Y)

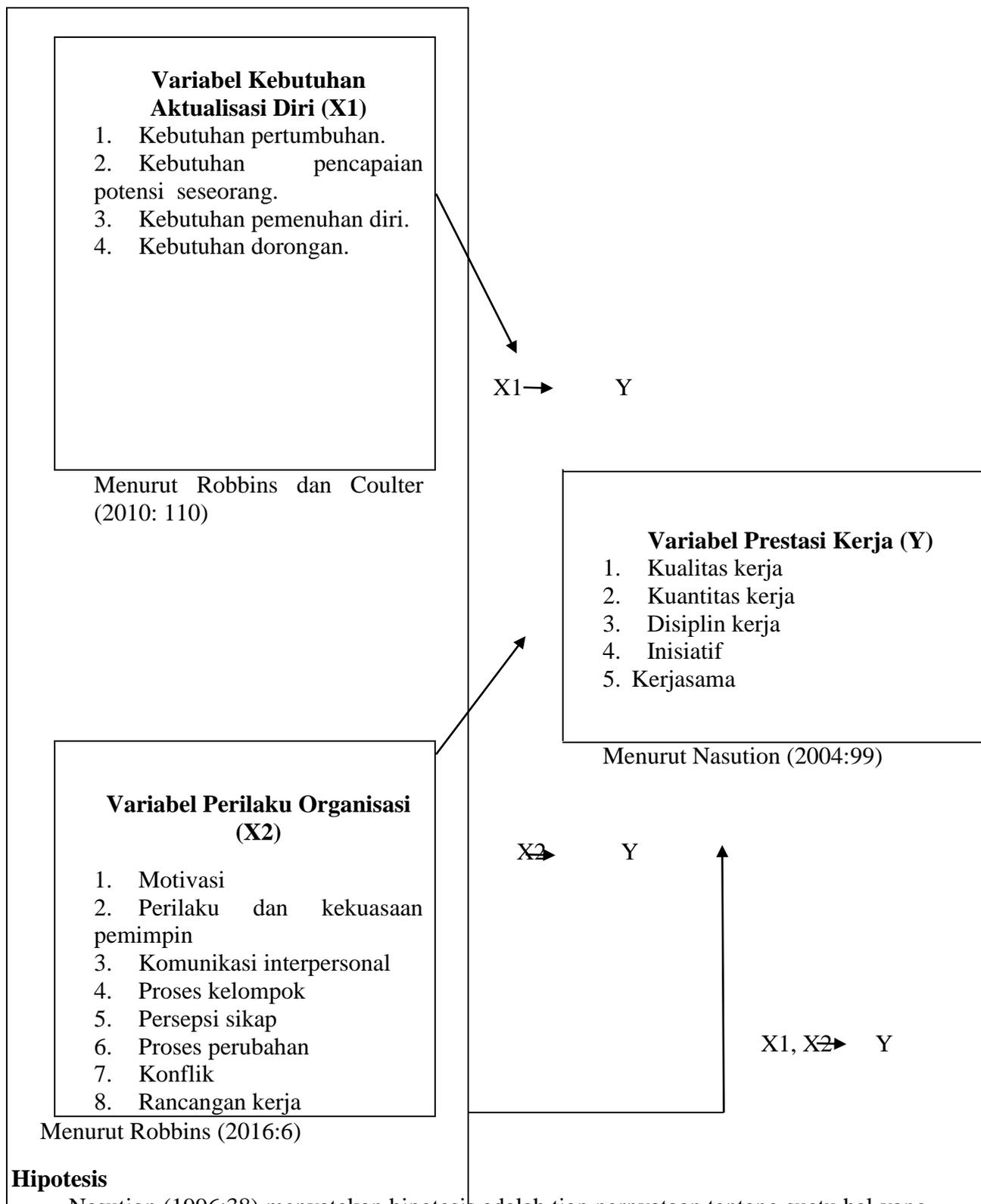
Nasution (2004:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini, maka dapat digambarkan dan dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.1.

Kerangka Konseptual



Nasution (1996:38) menyatakan hipotesis adalah tiap pernyataan tentang suatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris. Menurut Sugiyono (1994:39), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya secara nyata sehingga perlu diuji

kebenarannya. Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat Pengaruh signifikan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

Ha : $r \neq 0$, Terdapat Pengaruh signifikan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci yaitu 37 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini digunakan semua populasi sebagai sampel yaitu semua pegawai di Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci yaitu 37 orang.

Responden

Untuk responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua sampel yang sudah ditetapkan jumlahnya sebagai responden yaitu semua pegawai di Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci yaitu 37 orang, untuk dimintai data dan menjawab kuisisioner yang diberikan.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*).
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*).
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*).
4. Kebutuhan dorongan.

1. Variabel Perilaku Organisasi (X2)

Menurut Robbins (2016:6) menyebutkan indikator perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Proses kelompok

5. Persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik
8. Rancangan kerja

2. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Nasution (2004:99) menyebutkan indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden.
2. Dari laporan-laporan

Alat Pengumpulan Data

Adapun alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner, pena, kertas, dan laptop.

Unit Analisis

Sesuai dengan judul penelitian, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Interprestasi Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2003:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuisisioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

TABEL :
DAFTAR SCOR JAWABAN PERNYATAAN

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SB	dengan skor 4
Setuju	B	dengan skor 3
Tidak Setuju	TB	dengan skor 2
Sangat tidak Setuju	STB	dengan skor 1

Sumber Sugiyono (2010-93)

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS Versi 16. Adapun persamaan untuk analisa Regresi Linear Sederhana menurut Sugiano (2006:379) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
 Y = Prestasi Kerja
 b₁ = Koefisien regresi masing-masng variabel
 X₁ = Kebutuhan Aktualisasi Diri

X2 = Perilaku Organisasi
e = error

Uji Hipotesis Secara Bersama sama (Uji F)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan dengan F tabel menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

R² = Nilai koefisien korelasi ganda
K = Jumlah Variabel bebas
n = Jumlah sampel
F hitung = Nilai F yang dihitung

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=37 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,325. Untuk itu dengan nilai koefisien \geq 0,325, maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,330 – 0,578 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Aktualisasi Diri, Perilaku Organisasi dan Prestasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Aktualisasi Diri	1	0,330	0,325	valid
	2	0,432	0,325	valid
	3	0,462	0,325	valid
	4	0,332	0,325	valid
	5	0,371	0,325	valid
	6	0,335	0,325	valid
	7	0,449	0,325	valid
	8	0,410	0,325	valid
	9	0,330	0,325	valid
	10	0,438	0,325	valid
	11	0,340	0,325	valid
	12	0,371	0,325	valid
	1	0,395	0,325	valid
	2	0,345	0,325	valid
	3	0,384	0,325	valid
	4	0,346	0,325	valid
	5	0,368	0,325	valid
	6	0,333	0,325	valid
	7	0,497	0,325	valid
	8	0,465	0,325	valid

Perilaku Organisasi	9	0,339	0,325	valid
	10	0,335	0,325	valid
	11	0,386	0,325	valid
	12	0,345	0,325	valid
	13	0,578	0,325	valid
	14	0,351	0,325	valid
	15	0,395	0,325	valid
	16	0,348	0,325	valid
	17	0,401	0,325	valid
	18	0,351	0,325	valid
	19	0,377	0,325	valid
	20	0,548	0,325	valid
	21	0,556	0,325	valid
	22	0,391	0,325	valid
23	0,379	0,325	valid	
24	0,340	0,325	valid	
Prestasi Kerja	1	0,315	0,325	valid
	2	0,345	0,325	valid
	3	0,353	0,325	valid
	4	0,379	0,325	valid
	5	0,442	0,325	valid
	6	0,355	0,325	valid
	7	0,408	0,325	valid
	8	0,393	0,325	valid
	9	0,360	0,325	valid
	10	0,331	0,325	Valid
	11	0,390	0,325	Valid
	12	0,421	0,325	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari r-tabel 0,325 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ($<$) dari r-tabel 0,325 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel, (Sugiono, 2007 : 110).

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* $>$ r-tabel 0,325. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,352 – 0,482 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel aktualisasi diri, perilaku organisasi dan prestasi kerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Aktualisasi Diri (X1)	0,352	0,325	reliabel
Perilaku Organisasi (X2)	0,482	0,325	reliabel

Prestasi Kerja (Y)	0,355	0,325	reliabel
--------------------	-------	-------	----------

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,325 yaitu variabel Aktualisasi Diri (X1) sebesar 0,352 > 0,325, variabel Perilaku Organisasi (X2) sebesar 0,482 > 0,325, sedangkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,355 > 0,325. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja. Adapun hasil dari perhitungan Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error				Z	Partial
Constant)	2659	408		6.60	.000		
Aktualisasi Diri	369	115	.369	3.22	.003	.483	
Perilaku Organisasi	285	107	.575	2.66	.011	.617	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,659 + 0,369X1$$

Konstanta sebesar 2,659 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel aktualisasi diri, maka nilai prestasi kerja sebesar 2,659 %. koefisien aktualisasi diri terhadap

prestasi kerja adalah positif. artinya semakin tinggi aktualisasi diri maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. jika aktualisasi diri dinaikkan 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,369 atau 36,9%

Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel perilaku organisasi terhadap prestasi kerja.

Tabel 3.4
Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2659	420,8		6,60	.004			
Aktualisasi Diri	3619	115	.369	32,20	<.001	.74	.483	.279
Perilaku Organisasi	2855	107	.575	26,68	<.001	.81	.652	.433

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,659 + 0,285X_2$$

Konstanta sebesar 2,659 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel perilaku organisasi, maka nilai prestasi kerja sebesar 2,659%.

Koefisien perilaku organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif. artinya semakin tinggi perilaku organisasi maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. jika perilaku organisasi dinaikkan 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,285 atau 28,5%

Pengaruh Aktualisasi Diri, Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara simultan yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi berganda.

Tabel 3.5
Aktualisasi Diri, Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error				Z	Partial
(Constant)	2.659	4.008		.660	.514		
Aktualisasi Diri	.369	.115	.369	3.220	.003	.747	.483
Perilaku Organisasi	.575	.107	.575	5.408	<.001	.817	.652

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.659 + 0,369X_1 + 0,285X_2$$

Konstanta sebesar 2,659, artinya menyatakan bahwa jika dianggap aktualisasi diri dan perilaku organisasi tidak ada maka prestasi kerja pada Sat Reskrim Polres Kerinci adalah 2,659%.

Koefisien aktualisasi diri terhadap prestasi kerja adalah positif. artinya semakin baik aktualisasi diri maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai pada Sat Reskrim Polres Kerinci

Koefisien perilaku organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif. artinya semakin baik perilaku organisasi maka ada kecenderungan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai pada Sat Reskrim Polres Kerinci.

Variabel Paling Berpengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data, dimana diketahui nilai koefisien aktualisasi diri terhadap prestasi kerja adalah positif yaitu sebesar 36,9%. Sementara itu diketahui nilai koefisien perilaku organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif yaitu sebesar 36,9%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja pada Sat Reskrim Polres Kerinci.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja, maka dapat dijelaskan dengan hasil pengolahan data seperti pada tabel 3.5 diatas.

Koefisien Determinasi Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial

Berdasarkan tabel 3.5 koefisien detreminasi partial diatas. Dimana untuk variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja diatas maka dengan melihat nilai partial dapat diketahui besarnya pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,747 \times 0,369 \times 100 = 27,56\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi aktualisasi diri dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 27,56%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada Sat Reskrim Polres Kerinci adalah sebesar 27,56%

Koefisien Determinasi Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial

Sementara untuk mengetahui besar pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja, maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel 3.5 koefisien detreminasi partial diatas.

Dimana untuk variabel perilaku organisasi terhadap prestasi kerja, diatas maka dengan melihat nilai partial dapat diketahui besarnya pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,817 \times 0,575 \times 100 = 46,97\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi perilaku organisasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 46,97%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada Sat Reskrim Polres Kerinci adalah 46,97%.

Koefisien Determinasi Aktualisasi Diri, Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Untuk mengetahui besar pengaruh aktualisasi diri, perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Koefisien Determinasi Aktualisasi Diri, Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.730	1.304

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi, Aktualisasi Diri

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3.6 koefisien detreminasi simultan diatas. Dimana untuk variabel aktualisasi diri, perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, maka dengan melihat nilai *R square* dapat diketahui besarnya pengaruh aktualisasi diri, perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci yaitu sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi aktualisasi diri, perilaku organisasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) prestasi kerja sebesar 74,5%.

Uji t (Uji Hipotesis) Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Secara parsial pengaruh dari variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 di atas.

Berdasarkan tabel 3.5 yaitu coefficients atau uji t ternyata didapat hasil pengujian parsial antara variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.220 dengan nilai signifikansi 0,003 atau t hitung $3.220 > t$ tabel 2,032. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kemudian untuk pengujian parsial antara variabel perilaku organisasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,008 dengan nilai signifikansi 0,000 atau $t_{hitung} 5,008 > t_{tabel} 2,032$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F (Uji Hipotesis) Simultan

Uji F merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7

Uji F Pengaruh Aktualisasi Diri dan Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.351	2	84.676	9.777	.000 ^a
	Residual	57.838	34	1.701		
	Total	227.189	36			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi, Aktualisasi Diri

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3.7 yaitu anova atau uji F ternyata didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 9.777 dengan signifikansi sebesar 0,000 (0,005) atau $F_{hitung} 9.777 > F_{tabel} 2.490$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti aktualisasi diri dan perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh aktualisasi diri, perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis variabel independen perilaku organisasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,008 dengan nilai signifikansi 0,000 atau $t_{hitung} 5,008 > t_{tabel} 2,032$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 9.777 dengan signifikansi sebesar 0,000 (0,005) atau $F_{hitung} 9.777 > F_{tabel} 2.490$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti aktualisasi diri dan perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Besarnya pengaruh variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja yaitu sebesar $0,747 \times 0,369 \times 100 = 27,56\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi aktualisasi diri dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 27,56%.
4. Besarnya pengaruh variabel perilaku organisasi terhadap prestasi kerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar $0,817 \times 0,575 \times 100 = 46,97\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi perilaku organisasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 46,97%.
5. Besarnya pengaruh untuk variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, berdasarkan nilai *adjusted r square* maka dapat

diketahui besarnya pengaruh aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi aktualisasi diri, perilaku organisasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) prestasi kerja sebesar 74,5%.

6. Berdasarkan hasil pengolahan data, dimana diketahui bahwa nilai koefisien aktualisasi diri terhadap prestasi kerja adalah positif yaitu sebesar 36,9%, sekaligus merupakan variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja pada Sat Reskrim Polres Kerinci.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow dalam Arianto, 2009, Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia, Lentera Satu, Bandung
- Anari dalam Putri, (2007, Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Arianto, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Lentera Satu, Bandung
- ChavezEakle, Lara, dan Cruz, 2006, Perilaku Individu Kreatif, Buana, Malang
- Fred Luthan Menurut Fred Luthan, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Graham, 2005, Paradigma Psikologi Islami, YPustaka. Pelajar, Yogyakarta
- Hanggreni, 2011, Perilaku Organisasi, Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi, Grasinso, Jakarta
- Jerome, (2013), Management Sumber Daya Manusia, Prenhallindo. Jakarta
- Jess dan Gregory J. Feist, 2014, Teori Kepribadian, Salemba, Jakarta
- Koeswara, 2000, Teori-teori Kepribadian Edisi II, PT Eresco, Bandung
- Mathis-John H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gremedia Dua, Jakarta
- Murray, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Mulyadi, 2015, Pengembangan Kepegawaian, Media Persada, Semarang
- Maddi, (2000), Pemotivasian dan Tertib Administrasi, Kembang Cetak, Malang
- Mangkunegara (2006), Perencanaan dan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika, Jakarta
- Rogers, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins and Coulter, (2010), Perilaku Organisasi, Buku 2, Salemba. Empat, Jakarta
- Robbins dalam Sembiring, 2012, Budaya & Kinerja Organisas, Salemba Empat Jakarta
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta
- Subekhi & Jauhar, 2013, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Prestasi Pustaka, Jakarta
- Thoha, 2014, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persad, Jakarta