

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENINGKATAN AKTUALISASI DIRI DAN  
KEMANDIRIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN MAJENE**



**NURUL ALFIAH**

**C01 16 519**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
TAHUN 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN / PENGESAHAN**

**PENGARUH PENINGKATAN AKTUALISASI DIRI DAN  
KEMANDIRIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN MAJENE**



**NURUL ALFIAH**

**C01 16 519**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah disetujui Oleh :

Pembimbing I



**Dr. H. Muh. Nadir., SE., M.Pd**  
**NIP. 196106266198903101**

Pembimbing II



**Magfirah., SE., M.Si**  
**NIP.19744030720221212005**

Menyetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Erwin., SE.,MM**  
**NIP. 19890903201903013**

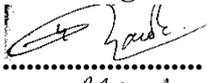
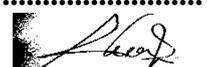
**PENGARUH PENINGKATAN AKTUALISASI DIRI DAN  
KEMANDIRIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NURUL ALFIAH  
C01 16 519**

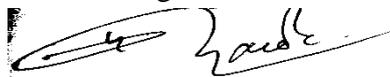
Telah diuji dan diterima panitia ujian  
Pada tanggal 06 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Dr.H.Muh Nadir, S.E., M.Pd</b>	<b>Ketua</b>	1) 
<b>Magfirah, S.E., M.Si</b>	<b>Sekretaris</b>	2) 
<b>Dr. Sumarsih, S.E., M.M</b>	<b>Anggota</b>	3) 
<b>Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd</b>	<b>Anggota</b>	4) 
<b>Haeruddin Hafid, S.E., M.M</b>	<b>Anggota</b>	5) 

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



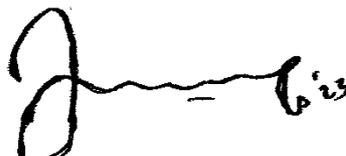
**Dr. H. Muh. Nadir, SE., M.Pd**  
**NIP. 196106266198903101**

Pembimbing II



**Magfirah, SE., M.Si**  
**NIP.19744030720221212005**

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
**NIP. 196703251994032001**

## **ABSTRAK**

**NURUL ALFIAH**, 2023 Pengaruh Peningkatan Aktualisasi Diri Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Skripsi, Program Manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. (Di Bimbing oleh H. Muh. Nadir Dan Magfirah)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Peningkatan Aktualisasi Diri Dan Kemandirian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Dengan menggunakan metode SPSS Versi 24.0, terdapat 53 responden yang di jadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Analisis Uji t digunakan untuk menguji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Peningkatan Aktualisasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (2) Kemandirian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan analisis Uji F digunakan untuk menguji Peningkatan aktualisasi diri dan Kemandirian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peningkatan Aktualisasi Diri dan Kemandirian secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci :** Peningkatan Aktualisasi Diri, Kemandirian dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

**NURUL ALFIAH, 2023** The effect of increasing self-actualization and independence on employee performance at the Majene district health office. Thesis, Management Program, Faculty of Economics, University of West Sulawesi Barat. (Supervised by H. Muh. Nadir and Magfirah)

This study aims to determine whether increasing self-actualization and independence affect the performance of employees at the Majene district health office. Using the SPSS Version 24.0 method, there were 53 respondents who were used as samples in this study, namely employees of the Majene District health office. The types of data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to research samples. Analysis The t test was used to test in this study. The results of this study show that (1) Increased self-actualization has no effect on employee performance. (2) Independence has a positive and significant influence on employee performance. And the F Test analysis was used to test Increased self-actualization and Independence. The results of this study show that increasing self-actualization and independence simultaneously affects employee performance.

**Keywords:** Increased Self-Actualization, Independence and Employee Performance.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, organisasi harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia efektif sebab organisasi tanpa di dukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik dari mutu atau kualifikasi yang di butuhkan maupun jumlah, terdapat kecenderungan organisasi tersebut tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya apalagi berkembang di masa akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia/SDM merupakan Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan - tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Desseler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dengan demikian, Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi atau keberhasilan suatu instansi. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada beberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas “*output*” yang dihasilkan organisasi.

Aktualisasi diri merupakan kemampuan individu untuk menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk menjadi diri sendiri dan meningkatkan kualitas hidupnya. Menurut Maslow (2014) seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan dan hanya jika kebutuhan kekurangan terpenuhi, konseptualisasi awal Maslow hanya mencakup kebutuhan pertumbuhan aktualisasi diri.

Permasalahan yang menjadi pembahasan penelitian ini telah dibuktikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai yang melibatkan keinginan untuk berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk

meningkatkan karier dan keberhasilan, mengutarakan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal-hal baru berdasarkan pengetahuan serta keterampilan orang lain dan potensi mereka dalam diri, mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian konsep aktualisasi diri Abraham Maslow adalah didalam diri manusia terdapat potensi untuk tumbuh secara kreatif kearah positif, menekankan harga diri dan kemampuan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya, menurut Maslow orang yang dewasa dan masak secara penuh adalah orang yang telah mencapai aktualisasi diri, yaitu yang “mengalami secara penuh, gairah, tanpa pamrih, dengan konsentrasi penuh dan terserap total” dalam apa artinya menjadi “manusia utuh dan penuh”.

Dengan demikian bahwa suatu usaha dalam organisasi tidak mengalami kemajuan tanpa adanya perkembangan aktualisasi diri pada pegawai. Pentingnya kebutuhan aktualisasi diri dalam organisasi tersebut sebagai sumber daya yang mendorong pengembangan diri dan potensi individu, sifatnya bawaan dan sudah menjadi ciri seluruh manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu Pabunda Tika (2016). Sebuah instansi perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Aktualisasi diri yang mendorong manusia sampai kepada pengembangan yang optimal dan menghasilkan ciri unik manusia seperti kreativitas, inovasi, dan lain - lain. Perlu di pahami bahwa aktualisasi diri erat kaitannya dengan kesadaran. Kesadaran untuk mengenali diri, memperbaiki diri, dan keinginan untuk mengubah kondisi dan hidup ke arah yang lebih baik dari hari ke hari harus terus memperbaiki dan mengaktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah tangga untuk mencapai puncak kesuksesan. Karena itu aktualisasi diri sangat penting dan merupakan harga mati apabila ingin sukses dalam organisasi. Jika pada level kebutuhan sebelumnya pegawai di motivasi oleh kekurangan, pada level ini pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan untuk mengembangkan serta mengaktualisasi kemampuan dan kapasitasnya secara penuh.

Kemandirian merupakan sikap dan mental yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, benar, dan bermanfaat berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri, sesuai dengan hak dan kewajibannya, sehingga dapat menyelesaikan masalah - masalah yang di hadapinya serta bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambilnya melalui berbagai pertimbangan sebelumnya. Menurut Masron (2016), Kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi, penuh ketekunan, serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain, mampu berpikir dan bertindak original,

kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungannya, mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

Pada hakekatnya bahwa kemampuan mengelola semua yang dimilikinya sendiri yaitu mengetahui bagaimana mengelola waktu, berjalan dan berpikir secara mandiri, disertai dengan kemampuan dalam mengambil risiko dan memecahkan masalah. Dengan kemandirian tidak ada kebutuhan untuk mendapat persetujuan orang lain ketika hendak melangkah menentukan sesuatu yang baru, individu yang mandiri tidak dibutuhkan yang detail dan terus menerus tentang bagaimana mencapai produk akhir, bisa berstandar pada diri sendiri.

Maka dari itu didalam organisasi membutuhkan pengembangan diri untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja, perkembangan kemandirian merupakan salah satu tugas perkembangan fundamental pada tahun ke tahun perkembangan di masa kerja karena pencapaian perkembangan kemandirian pada pegawai sangat penting. Bahkan pentingnya kemandirian diperoleh individu pada masa kerja sama dengan pentingnya pencapaian identitas diri oleh mereka.

Pada kenyataannya tidaklah mudah untuk mewujudkan kemandirian karena mempertahankan komitmen dan kesiapan untuk mandiri dan selalu dibayangi rasa takut akan kegagalan dalam setiap melaksanakan tugasnya. Selain itu pegawai harus meningkatkan tanggung jawab, selalu percaya diri, serta memiliki sikap membangun kemajuan diri.

Objek dalam penelitian ini berada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene yang beralamat Jl. RA Kartini No.7, Pangali-ali, Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene merupakan salah satu lembaga yang merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan, Kantor Dinas Kabupaten Majene memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan. Selain fungsi - fungsi tersebut, melalui Kantor Dinas Kesehatan ini juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Kantor Dinas kesehatan ini juga bertugas sebagai penjamin dan pengawas fasilitas kesehatan diwilayah kerjanya, baik rumah sakit, alat kesehatan, obat - obatan, dokter klinik, apotek dan sebagainya dan di perlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.

Tugas tersebut memerlukan suatu peningkatan aktualisasi diri dan kemandirian kerja sehingga memicu kinerja kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kewajibannya sebagai aparatur pemerintah. Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebagai aparatur pemerintah harus lebih kreatif untuk menciptakan inovasi di dalam bekerja, agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pegawai instansi perlu

memperhatikan peningkatan aktualisasi diri dan kemandirian kerja agar tujuan instansi dapat tercapai dan akan berdampak positif terhadap organisasi selain itu dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Maka fenomena yang terjadi adalah dimana banyak penelitian - penelitian sebelumnya yang telah dilakukan adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan iyalah berbeda - beda, jadi kemandirian dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum terlalu optimal untuk menjalankan tugasnya di bidang kesehatan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul proposal penelitian ini yaitu ***“Pengaruh Peningkatan Aktualisasi Diri Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene”***.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene ?
2. Apakah Kemandirian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene ?
3. Apakah Aktualisasi Diri dan kemandirian secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene ?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui apakah Kemandirian berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui apakah Aktualisasi Diri dan Kemandirian secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

#### **1.4.1 Secara teoritis**

Penelitian ini di harapkan bermanfaat terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dengan itu dapat berguna untuk mengembangkan konsep yang erat hubungannya dengan konsep pemberdayaan masyarakat sebagai cakupan kegiatan peningkatan aktualisasi diri dan kemandirian terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Secara praktis**

- a. Bagi Instansi** : Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan pihak kantor sebagai pedoman kebijakan untuk meningkatkan aktualisasi diri pegawai.
- b. Bagi Akademik Dan Masyarakat** : Sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian di masa yang akan datang.

Khususnya dalam masalah peran peningkatan aktualisasi diri dan kemandirian terhadap kinerja pegawai.

- c. **Bagi Penulis** : Bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis. Khususnya mengenai peningkatan aktualisasi diri dan kemandirian terhadap kinerja pegawai, serta untuk melengkapi tugas - tugas dan memenuhi syarat memperoleh gelar sarja ekonomi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 Peningkatan Aktualisasi Diri**

###### **1. Pengertian Aktualisasi Diri**

Adanya kebutuhan Aktualisasi Diri yang cukup besar menuntut para pegawai kantor mengembangkan bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya, Aktualisasi Diri merupakan sarana menuangkan diri dalam kapasitas individu sebagai manusia yang menuntut direalisasikan sesuai dengan di bidangnya masing - masing.

Menurut Perflya (2012), Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Menurut Patioran (2013), Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat - sifat dan potensi psikologis yang unik. Menurut Arianto (2015), Aktualisasi diri yaitu ketika mencapai usia tertentu, seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. Menurut Asmadi (2011), Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk diri sendiri dari tekanan dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri.

Menurut Maslow (2010) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

- a. Siap untuk berubah.
- b. Bertanggung jawab.
- c. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
- d. Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

Dari definisi aktualisasi diri diatas, peneliti menjabarkan bahwa 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 ketetapan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam diri. Orang yang teraktualisasikan dirinya mempunyai daya tangkap atau persepsi lebih efisien dan hubungan lebih menyenangkan dengan realita.

Mereka memiliki kemampuan istimewa untuk mengenali kepalsuan, kepura - puraan dan kepribadian yang jujur. Bila menilai seseorang, biasanya penilaiannya lebih tepat. Bila saluran aktualisasi tersedia, maka individu secara terus - menerus akan melakukan aktivitas yang membentuk kualitas hidup lebih baik. Bakat - bakat yang sebelumnya tidak nampak, melalui aktualisasi akan mencuat ke permukaan. Melalui upaya mencoba dan terus mencoba (Trial and error) akan diketahui bakatnya yang paling dominan, orang tidak mungkin

mengetahui bakatnya bila tidak pernah mencoba melakukan sesuatu. Selain itu, aktualisasi memberikan kemungkinan muncul inovasi - inovasi dari daya kreasi individu.

## **2. Indikator – Indikator Peningkatan Aktualisasi Diri**

Indikator-indikator kebutuhan aktualisasi diri terbagi menjadi tiga bagian, sebagai berikut Coulter (2010):

- a. Kebutuhan pertumbuhan (Growth Need), yaitu kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
- b. Kebutuhan pemenuhan diri (Self-Fulfillment), yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- c. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (Achieving One's Potential), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

## **3. Aspek Aktualisasi Diri**

Berdasarkan dari teori aspek–aspek proses perkembangan seseorang untuk mewujudkan aktualisasi dirinya, antara lain (Maslow,2012 dalam Motivation and personality):

- a. Kreativitas (creativity), merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Sifat kreatif nyaris memiliki arti sama dengan kesehatan, aktualisasi diri dan sifat manusiawi yang penuh. Sifat – sifat yang dikaitkan dengan kreativitas ini adalah fleksibilitas,

spontanitas, keberanian, berani membuat kesalahan, keterbukaan dan kerendahan hati (Runco 2010). Orang kreatif biasanya energik dan penuh ide, individu ini ditandai dengan memiliki keinginan untuk tumbuh dan kemampuan untuk menjadi spontan, pemikir yang berbeda, terbuka terhadap pengalaman baru, gigih, dan pekerja keras. Studi yang dilakukan oleh Chavez- Eakle, Lara, dan Cruz (2016) tentang perilaku individu kreatif menemukan bahwa orang kreatif memiliki rasa eksplorasi saat menghadapi hal baru, bersikap optimis, toleran terhadap tidak pastian, dan mengejar tujuan dengan intensitas tinggi.

- b. Moralitas (morality), merupakan kemampuan manusia melihat hidup lebih jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurutkan keinginan. Kemampuan melihat secara lebih efisien, menilai secara lebih tepat “manusiawi secara penuh” yang ternyata merembes pula ke banyak bidang kehidupan lainnya. Menurut Shweder (2014) manusia dan tujuan regulasi moral adalah untuk melindungi zona pilihan individu yang bebas dan untuk mempromosikan pelaksanaan kehendak individu dalam mengejar preferensi pribadi. (Richerson&Boyd, 2011) mengasumsikan bahwa moralitas manusia muncul dari koevolusi gen dan inovasi budaya, bahwa budaya telah menemukan banyak cara untuk membangun potensi pikiran manusia yang luas untuk menekan keegoisan dan membentuk komunitas.

- c. Penerimaan diri (selfacceptance), banyak kualitas pribadi yang dapat dirasakan di permukaan yang tampak bervariasi dan tidak berhubungan kemudian dapat dipahami sebagai manifestasi atau turunan dari sikap yang lebih mendasar yaitu relatif kurangnya rasa bersalah, melumpuhkan rasa malu dan kecemasan dalam kategori berat. Manusia yang sehat dirasa mungkin untuk menerima diri sendiri dan alam diri sendiri tanpa kekecewaan atau keluhan dalam hal ini bahkan tanpa berpikir tentang hal ini sangat banyak. Individu bisa menerima sifat manusia dengan semua kekurangan, serta semua perbedaan dari citra ideal tanpa merasa kekhawatiran dalam kehidupan nyata. Orang yang mengaktualisasikan diri cenderung baik, hangat dan menikmati diri sendiri tanpa penyesalan, rasa malu atau permintaan maaf. Menurut Maslow (2012) bahwa individu yang teraktualisasikan sendiri dapat mencatat dan mengamati apa yang terjadi, tanpa memperdebatkan masalah atau menuntut hal itu sebaliknya demikian juga orang yang aktualisasi diri cenderung memandang manusia, alam di dalam dirinya dan orang lain. Dengan menghilangkan penilaian diri dan memperkuat penerimaan diri, individu menjadi terbebas dari kecemasan, perasaan tidak mampu dan takut akan kritik dan penolakan, serta bebas untuk mengeksplorasi dan mengejar hal-hal yang benar - benar membuat individu senang (Bernard, 2011).
- d. Spontanitas (Spontaneity), Aktualisasi diri manusia dapat digambarkan sebagai relatif spontan pada perilaku dan jauh lebih spontan dari pada

di kehidupan batin, pikiran, impuls, dan lain lain, perilaku ini ditandai dengan kesederhanaan, kealamian dengan kurangnya kesemuan ini tidak selalu berarti perilaku konsisten yang tidak konvensional.

Moreno (2013) menjelaskan bahwa Spontanitas merupakan tingkat variabel respon yang memadai terhadap situasi tingkat variabel dan, perilaku yang baru bukanlah ukuran spontanitas yang harus memenuhi syarat dari hal tersebut misalnya, tentang perilaku psikotik ekstrem dengan tingkat yang sedemikian tidak koheren sehingga individu tersebut tidak dapat menyelesaikan masalah konkret atau memecahkan masalah pemikiran. Menurut Haidt (2016) spontanitas dalam kehidupan batin, pikiran dan dorongan hati individu, yang tidak terganggu oleh konvensi, etika dari individu tersebut berupa sebuah otonom, manusia adalah individu yang termotivasi untuk terus berkembang.

Pemecahan masalah (Problem Solving), yaitu individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya, Dengan beberapa pengecualian dapat dikatakan bahwa objek biasanya bersangkutan dengan isu-isu dasar dan pertanyaan dari jenis yang telah dipelajari secara filosofis atau etika. Orang yang mengaktualisasikan diri berorientasi pada masalah - masalah yang melampaui kebutuhan - kebutuhan. Dedikasi terhadap tugas - tugas atau pekerjaan merupakan bagian dari misi hidup. Manusia hidup untuk bekerja dan bukan bekerja untuk hidup. Pekerjaan manusia bersifat alami secara subjektif dan bersifat non personal. (Koeswara 2018).

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Aktualisasi Diri**

Banyak faktor yang mempengaruhi individu dalam memahami aktualisasi diri. Maslow (2014) menyebutkan bahwa faktor - faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

- a. Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih, manusia yang melihat hidup secara sederhana bukan untuk menurutkan keinginan, lebih bersikap objektif terhadap hasil – hasil yang diamati, memiliki sifat rendah hati. Dalam hal ini manusia bersifat alami serta mampu mengetahui.
- b. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban. Memberikan kegembiraan dan kenikmatan pada setiap pekerjaan serta memiliki rasa bertanggung jawab yang besar atas suatu tugas, hal ini menuntut kerja keras dan disiplin.
- c. Kemerdekaan psikologis, manusia yang mengaktualisasikan diri memiliki kemerdekaan psikologis. Manusia mampu mengambil keputusan - keputusan secara mandiri sekalipun melawan pendapat khalayak ramai.

#### **2.1.2 KEMANDIRIAN PEGAWAI**

##### **1. Pengertian Kemandirian Pegawai**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan DEPEN dan Kebudayaan Kemandirian adalah hal atau keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung kepada orang lain. Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi setiap individu, Seseorang

yang menjalani kehidupan ini tidak pernah lepas dari cobaan dan tantangan. Individu yang memiliki kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain dan selalu berusaha menghadapi serta memecahkan masalah yang ada.

Istilah “Kemandirian” berasal dari kata dasar “Diri” yang mendapat awalan “ke” dan akhiran “an”, kemudian membentuk satu kata keadaan atau kata benda. Kemandirian berasal dari kata dasar “diri”, maka pembahasan mengenai kemandirian tidak bisa lepas dari pembahasan tentang perkembangan diri itu sendiri, yang dalam konsep Carl Rogers disebut dengan istilah self, karena diri itu merupakan inti dari kemandirian. Konsep yang sering digunakan atau berdekatan dengan kemandirian adalah autonomy (Desmita, 2017).

Menurut Monks (2016) mengatakan bahwa orang yang mandiri akan memperlihatkan perilaku yang eksploratif, mampu mengambil keputusan, percaya diri dan kreatif. Selain itu juga mampu bertindak kritis, tidak takut berbuat sesuatu, mempunyai kepuasan dalam melakukan aktifitasnya, mampu menerima realita serta dapat memanipulasi lingkungan, berinteraksi dengan teman sebaya, terarah pada tujuan dan mampu mengendalikan diri.

Selanjutnya kemandirian menurut Steinberg (2016) dapat diartikan sebagai kemampuan remaja dalam berpikir, merasakan dan membuat

keputusan secara pribadi berdasarkan diri sendiri dibandingkan mengikuti apa yang orang lain percayai.

Menurut McDougal (2015) mengatakan bahwa kemandirian merupakan konformitas khusus, yang berarti suatu konformitas terhadap kelompok yang terinternalisasi. Lebih lanjut ditegaskan bahwa setiap individu selalu berkonformitas, dan yang membedakan konformitas antara individu satu dengan lainnya adalah variabel kelompok rujukan yang disukainya. Menurut Mohammad (2013) kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relatif mampu menghadapi segala permasalahan karena tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada.

Sudirman (2015) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah, “Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain”. Diperkuat oleh Bhatia (2011) kemandirian diartikan “Aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan orang lain, dan mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan suatu keadaan pada seseorang untuk mengontrol tindakan diri sendiri, mampu mengambil keputusan sendiri tanpa bimbingan, dan memiliki hasrat bersaing untuk maju demi

kebaikan diri, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas – tugasnya, merasa puas dengan hasil usahanya, dan mampu bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan.

## **2. Aspek – Aspek Kemandirian**

Aspek kemandirian dari Desmita (2016), yaitu:

- a. Kemandirian emosional (Emotional Autonomy), Kemandirian emosional, yakni aspek kemandirian yang menyatakan perubahan kedekatan hubungan emosional antar individu, seperihubungan emosional peserta didik dengan guru dengan orang tuanya.
- b. Kemandirian tingkah laku (Behavioral Autonomy), Kemandirian tingkah laku, yakni suatu kemampuan untuk membuat keputusan - keputusan tanpa tergantung pada orang lain dan melakukannya secara bertanggung jawab.
- c. Kemandirian nilai (Value Autonomy), Kemandirian nilai, yakni kemampuan memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah, tentang apa yang penting dan apa yang tidak penting.

## **3. Ciri – Ciri Kemandirian**

- a. Adanya inisiatif dalam diri, Maksud adanya kemauan dalam diri kita untuk mencapai suatu yang kita inginkan. Dengan cara berusaha, berdoa dan yakin kalau kita mampu dalam mencapai apa yang kita inginkan.
- b. Kedisiplinan dalam hidup, Biasakan disiplin dalam hidup agar kita lebih mudah untuk menjadi seorang yang mandiri. Seorang yang

mandiri, seorang yang sukses dan seorang yang berkompenten dia disiplin dalam hidupnya.

- c. Tidak minder untuk berbuat, Maksudnya kita tidak malu dalam melakukan suatu usaha atau suatu proses agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
- d. Kreatif, Seorang yang kreatif mempunyai tingkat kemandirian yang tinggi, karena seseorang yang kreatif mereka bebas berpikir, senang mencari pengalaman yang baru, suka hal-hal yang baru, dan tidak mau menerima pendapat orang begitu saja.
- e. Berani mengambil risiko, Keberanian dalam mencoba dan melakukan suatu yang belum pernah dilakukan serta berani dalam menanggung risiko yang ada, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian**

Ada sejumlah factor yang sering disebut sebagai korelat bagi perkembangan kemandirian yaitu sebagai berikut (Ali, 2016):

1. Gen atau keturunan orang tua. Orang tua yang memiliki sifat kemandirian tinggi seringkali menurunkan anak yang memiliki sifat mandiri juga. Namun, faktor keturunan ini masih menjadi perdebatan karena adanya pendapat bahwa sesungguhnya bukan karena sifat kemandirian orang tuanya itu menurun kepada anaknya, melainkan karena sifat orang tuanya muncul berdasarkan cara orang tuanya mendidik anaknya.

2. System pendidikan di sekolah. Proses pendidikan di sekolah yang tidak mengembangkan demokratisasi pendidikan dan cenderung menekankan indoktrinasi tanpa ragu mentasi akan menghambat merangsang dan mendorong perkembangan kemandirian anak. Demikian juga dengan, proses pendidikan yang menekankan pentingnya pemberian sanksi atau hukuman juga dapat menghambat perkembangan kemandirian anak. Sebaliknya proses pendidikan yang lebih menekankan pentingnya penghargaan terhadap potensi anak, pemberian reward, dan penciptaan kompetisi positif akan memperlancar kemandirian anak.
3. System kehidupan dimasyarakat. System kehidupan masyarakat yang terlalu menekankan pentingnya hirarki struktur social kurang menghargai menifestasi potensi anak dalam kegiatan produktif dapat menghambat perkembangan kemandirian anak. Sebaliknya, lingkungan masyarakat yang aman, menghargai ekspresi potensi remaja dalam bentuk berbagai kegiatan, dan tidak terlalu hirarkis akan merangsang dan mendorong perkembangan kemandirian anak.

## **5. Indikator kemandirian pegawai**

Adapun indikator kemandirian menurut Lerner (2014) adalah:

1. Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.
2. Selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya.

3. Terbuka dan selalu belajar dari kesalahan.

### **2.1.3 KINERJA PEGAWAI**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika. 2016). Sebuah instansi perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu lazimnya per jam. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Kinerja adalah dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode. Selanjutnya menurut Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan (Simamora, 2017).

#### 1) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

#### 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

##### a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

**2. Indikator Kinerja**

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator - indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator - indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2017), meliputi:

- 1) Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari - hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam - macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor fisik yaitu, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

- 4) Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

#### **4. Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

##### **1. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera di perbaiki. Perusahaan melakukan penilaian kinerja di dasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan mempertahankan kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.
- c. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi :
  1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
  2. Pengakuan kinerja karyawan.

3. Pemutusan hubungan kerja dan
  4. Mengidentifikasi yang buruk.
- d. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
1. Perencanaan SDM.
  2. Menentukan kebutuhan pelatihan.
  3. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
  4. Informasi untuk identifikasi tujuan.
  5. Evaluasi terhadap sistem sdm.
  6. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- e. Dokumentasi, yang meliputi :
1. Untuk validasi penelitian.
  2. Dokumentasi keputusan - keputusan tentang sdm.
  3. Membantu memenuhi persyaratan hukum.

Pada dasarnya dari sisi praktiknya yang sering dilakukan di setiap perusahaan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu.
- b. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
- c. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
- d. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

- e. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat.
- f. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi - fungsinya.
- g. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan - kekuatan dan kelemahan - kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
- h. Menambah adanya kebersamaan antar masing - masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang.
- i. Bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak - banyaknya pada perusahaan.
- j. Merupakan instrumen untuk memeberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
- k. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus - menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi - posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
- l. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memeberikan data tiap karyawan secara berkala.

## 2. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- a. Dokumentasi, untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
- b. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- c. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- d. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabaikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.
- e. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering potensi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
- f. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik

dapat mencerminkan adanya potensi yang belum di gunakan dan harus di kembangkan.

- g. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
- h. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- i. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- j. Tidak akurat informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- k. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini.

- l. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- m. Mengatasi tantangan - tantangan eksternal. Kadang - kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
- n. Elemen - elemen pokok sistem penilaian kinerja. Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen - elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran - ukuran kriteria.
- o. Umpan balik ke SDM. Kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian - penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah hubungan antara periklanan dengan gaya hidup konsumen dan penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yonanda Cintya (2016). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan jika kebutuhan tersebut terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Amry Matondang (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Maman Fansyah (2015). Hasil penelitian ialah kemandirian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta 2015. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui  $t_{hit} > t_{tab}$  yaitu  $5,198 > 1,982$  pada taraf signifikan 5% dengan sumbangan relatif 59,13% dan sumbangan efektif 32,12% sedangkan pada kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta 2015. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) sumbangan relatif 73,84% dan sumbangan efektif 41,67%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono (2011), dari hasil penelitiannya menunjukkan ada peningkatan kemandirian belajar

dan pemahaman konsep siswa dengan menggunakan 2 siklus tindakan. Kemandirian meningkatkan dari 84% menjadi 93% dengan kategori baik.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar H (2018). Terujinya hasil hipotesis penelitian ini maka sekaligus dapat membuktikan kebenaran kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya yang pada prinsipnya menyatakan bahwa disiplin kerja dan inisiatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Neg 5 Majene.

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Nama Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kebutuhan fisiologi keamanan sosial penghargaan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada pegawai CV. MAKMUR MANDIRI cabang subang	Yolanda Cintya (2016)	Kebutuhan fisiologi,keamanan, sosial, penghargaan. aktualisasi diri , perstasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan jika kebutuhan tersebut terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja

					karyawan.
2	Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap pretasi kerja karyawan pada PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun	Yudha Amry Matondan g (2018).	aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial t pretasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel pretasi kerja karyawan pada PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun
3	Pengaruh kemandirian terhadap kinerja karyawan CV.Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta	Maman Fansyah (2015)	Kemandirian kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ialah kemandirian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta.
4	peningkatan kemandirian belajar dan pemahaman konsep siswa pada sekolah dasar SD Negeri 2 Tempuranduwur	Sugoino (2011)	kemandirian belajar pemahaman konsep	Analisis Regresi Linier berganda	hasil penelitiannya menunjukkan ada peningkatan kemandirian belajar dan pemahaman konsep siswa dengan menggunakan 2 siklus tindakan.

					Kemandirian meningkatkan dari 84% menjadi 93% dengan kategori baik.
5	Pengaruh disiplin dan inisiatif terhadap kinerja guru pada SMK NEG. 5 Majene	Bahtiar H (2018)	Disiplin inisiatif kinerja guru	Analisis Regresi Linier berganda	hasil hipotesis penelitian ini maka sekaligus dapat membuktikan kebenaran kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya yang pada prinsipnya menyatakan bahwa disiplin kerja dan inisiatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Neg 5 Majene.

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu, 2023



H.3. Terdapat pengaruh Aktualisasi Diri dan Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hopotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat variabel yang tidak berpengaruh dan berpengaruh secara signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kab. Majene”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel aktualisasi diri adalah sebesar 1,203 lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  yakni 2,008 dengan tingkat signifikan 0,840 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan Aktualisasi Diri tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kab. Majene.
2. Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas

Kesehatan Kabupaten Majene. Dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemandirian adalah sebesar 4,062 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yakni 2,008 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian Kemandirian berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kab. Majene. Sehingga asumsi hipotesis sebelumnya diterima.

3. Berdasarkan hasil pengujian secara silmultan atau bersama - sama (uji f) variabel Aktualisasi Diri dan Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Dapat dilihat dari hasil output yang menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  9,315 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  3,18 dengan tingkat signifikan f sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian aktualisasi diri dan kemandirian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Di karenakan pada dasarnya aktualisasi diri dan kemandirian merupakan suatu hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga asumsi hipotesis sebelumnya diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berkenaan dengan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis juga akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun saran tersebut yaitu:

1. Diharapkan kepada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene agar kiranya dapat meningkatkan aktualisasi diri agar dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya dengan kemandirian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
2. Peneliti di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan mempertimbangkan pengukuran variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tingkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene lebih baik lagi.
3. Diharapkan penelitian dimasa yang akan datang dapat mengkaji lebih dalam mengenai Peningkatan Aktualisasi Diri Dan Kemandirian di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene agar Lebih Baik Lagi.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk bidang yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred. 2012 . Etos Kerja Islami, *Muhammadiyah University Press*, Surakarta, Hal 207.
- Ali.2016.Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Arianto. (2015) . *Management Of Student Development Riau* : Yayasan Indra Giri.
- As'ad, Moh. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira hie. Salemba Empat. Jakarta
- Asmadi. (2011). Metodologi Penelitian Ekonomi. (Tim Redaksi CAPS, Ed.) (1st ed.). JAKARTA.
- Bernard. 2013 . Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi STIE ASIA , (Online), Vol 7 No. 2, Diakses Pada April 2015.
- Bhatia. (2011) . Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PDAM TIRTALIHOU KAB.SIMALUNGGUNG. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.
- Coulter . (2011). Teori Kepribadian 2: Theories Of Personallity Edisi Tujuh.Jakarta: Erlangga.
- Deseler. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia,Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Desmita. (2016). Manejemen. Edisi Kelima jilid Satu, Erlangga, Jakarta
- Edison. (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT . Gramedia Pustaka Umum.
- Ghozali. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Haidt. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan.(2012). Manajemen. Edisi Ketiga jilid Dua, Erlangga. Jakarta
- .(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Erlangga. Jakarta

- Handoko. (2011) . Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi STIE ASIA , No. 2, Diakses Pada April 2013.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Maslow. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia : Tingkat kedisiplinan. Yogyakarta. University press.
- 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- 2014 . Serba-Serbi Kepribadian, Mengukur Dan Membentuk Kepribadian Untuk Meraih Sukses, Volume II Hal.28.
- Masron. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (terj. Moh. Masud. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta).
- Monks. (2016). Human Resource Managemen. New Jersey : John Willey and Sons.
- Moreno . (2013). Teknik Kepimpinan Pegawai Dan Pekerja. Jakarta : Aksara Baru.
- Muhammad. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Patoran, D. . (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Aktualisasi Diri. Samarinda.
- Pertiy. 2012. Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Runco. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira hie. Salemba Empat. Jakarta
- Sasrohadiwiro. (2013). Pengaruh Motivasi., Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Shwder. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian. (2014). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT . Gramedia Pustaka Umum. VOL 14 (124-125)

- Simamora. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- . (2017) . “Manajemen Sumber Daya Manusia”.Edisi 1 . Yogyakarta : STIE YKPN.
- . Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Steinberg (2016). Manajemen. Edisi Ketiga jilid Dua, Erlangga. Jakarta
- Sudirman. (2015) . Management Of Student Development Riau : Yayasan Indra Giri.
- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D (16th ed.). Bandung: ALFABETA
- Suprianto, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Tika.Pabula. (2016). Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Zaputri. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta