JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD. PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara

Author:
Rodiyah Hafsyah[1]
Saimara A.M Sebayang[2]
Samrin[3]

Afiliation:
Universitas Pembangunan Panca Budi[1,2,3]

Corresponding email
rodiyahhafsyah1@gmail.com

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Kualitas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tingkat kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi atau ketersediaan sumber daya, tetapi juga berkaitan erat dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis pegawai. Pada UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kesempatan pengembangan kemampuan pegawai serta kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja.
Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 41 pegawai dijadikan sampel secara keseluruhan melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian hasilnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda yang dijalankan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.
Hasil penelitian: Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,821 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal serupa juga berlaku untuk variabel kebutuhan sosial, yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,299 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut, apabila diuji secara bersama-sama, turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 23,634 dan signifikansi 0,000. Di samping itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,531, yang berarti variabel kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,1% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.
Kesimpulan: Hasil penelitian menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kedua kebutuhan tersebut, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.
Kata kunci: Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Keberadaan Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilan sebuah organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun publik. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Amirullah & Natsir (2024),di tengah arus globalisasi yang terjadi saat ini, kinerja pegawai menempati posisi sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sendiri dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kondisi psikologis individu. Salah satu aspek psikologis yang turut berpotensi memengaruhi kinerja adalah kebutuhan aktualisasi diri. Sebagai puncak dari hierarki kebutuhan manusia, aktualisasi diri erat kaitannya dengan dorongan dalam diri individu untuk mengoptimalkan potensi, kemampuan, kreativitas, serta bakat yang dimilikinya. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow (1954), aktualisasi diri menempati tingkatan kelima atau tertinggi. Apabila keempat kebutuhan di bawahnya telah terpenuhi, seseorang akan mulai membutuhkan aktualisasi diri, yakni pengakuan sebagai individu yang memberikan kontribusi penting bagi instansi tempatnya bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Anggraini, Susena, & Rahman (2024) mendefinisikan aktualisasi diri sebagai proses penerapan minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan bertanggung jawab, serta kemandirian yang dimiliki oleh seorang individu. Selain aktualisasi diri, Kasmir (2019) juga menggarisbawahi bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang tidak kalah signifikan terhadap performa kerja seseorang. Handoko (2014) mendefinisikan kebutuhan sosial sebagai pemenuhan atas rasa memiliki, penerimaan dari kelompok, terjalinnya persahabatan, serta interaksi antarindividu. Dalam konteks lingkungan kerja, kebutuhan tersebut terwujud melalui terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, kelancaran komunikasi, efektivitas kerja sama tim, serta sikap saling menghargai antarpegawai. Organisasi publik merupakan organisasi yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, organisasi masyarakat sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja organisasi publik akan ditunjukan dengan terwujudnya pemerintahan yang baik, untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat secara berdayaguna dan berhasil mencapai guna (Damayanti & Ekowati, 2024). Sebagai unit yang bertugas memberi layanan pendampingan, konsultasi, dan pengembangan usaha bagi pelaku koperasi serta UMKM, UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara mutlak memerlukan aparatur dengan kinerja optimal demi memaksimalkan pelayanan publik. Namun fenomena dilapangan menunjukan adanya indikasi bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya maksimal. Berdasarkan pengamatan awal, sebagian pegawai belum sepenuhnya memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan dan potensi kerja mereka. Selain itu, keterbatasan komunikasi dan sinergi antar pegawai disinyalir menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil prasurvei yang mengindikasikan bahwa sejumlah pegawai merasa kekurangan ruang untuk meningkatkan kapasitas diri, mengekspresikan kreativitas, serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Dinamika kebutuhan sosial juga belum terjalin secara ideal, yang ditandai dengan kendala komunikasi dan minimnya kolaborasi yang efektif dalam penyelesaian pekerjaan. Berbagai hambatan psikologis dan sosial ini diduga kuat menjadi faktor yang mengintervensi penurunan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kajian yang secara khusus membahas pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara masih jarang dilakukan. Bertolak dari kesenjangan

penelitian inilah, studi ini disusun dengan tujuan untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri serta kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Studi Literatur

Tinjauan pustaka pada penelitian ini diarahkan untuk membahas konsep dasar dari variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, dan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapatlah dipahami sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan yang juga menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja yang juga diperoleh, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan melalui perilaku, sikap, serta kontribusi nyata yang juga ditunjukkan pegawai selama menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2019), yang memaknai kinerja sebagai keseluruhan hasil kerja beserta perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada periode waktu tertentu. Tingginya capaian kinerja seorang pegawai menjadi indikator bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu peka dan responsif terhadap berbagai faktor pendorong yang dapat memengaruhi performa kerja pegawai, termasuk di dalamnya pemenuhan kebutuhan pegawai untuk senantiasa mengembangkan diri. Sejalan dengan hal tersebut, Janah & Qamari (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk tindakan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan di lingkungan organisasi, sebagai wujud dari sikap, kemampuan, maupun prestasi yang dimilikinya, dengan tujuan akhir untuk memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri berada pada puncak hierarki kebutuhan manusia, yang merupakan wujud nyata dari usaha seorang individu dalam menggali dan mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya. Hal ini selaras dengan pandangan Robbins & Coulter (2016), yang memaknai aktualisasi diri sebagai dorongan internal seseorang untuk terus bertumbuh dan mencapai kapasitas terbaik sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Senada dengan itu, Schoofs, Hornung, & Glaser, (2022) menyatakan bahwa aktualisasi diri juga dapat diraih melalui aktivitas yang dipilih dan ditentukan sendiri oleh individu, sebagai sarana untuk mewujudkan potensi tertinggi yang dimilikinya. Pegawai yang mampu mengaktualisasikan dirinya secara optimal umumnya menunjukkan konsistensi dalam mengasah kompetensi, kreativitas, serta keterampilan, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerjanya.

Dalam organisasi, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat difasilitasi melalui penyediaan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri *(up-skilling)*, pemberian ruang berinovasi, serta pelibatan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Syahfauzi & Nurwanti (2021), salah satu upaya untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, dan seminar, maupun program peningkatan kompetensi lainnya.

Kebutuhan Sosial

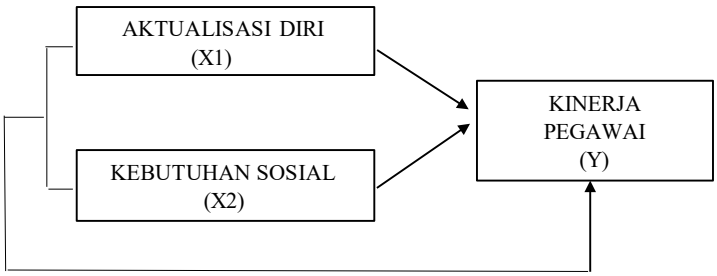
Kebutuhan sosial pada dasarnya merupakan dorongan dalam diri individu untuk menjalin hubungan antarpribadi, merasa menjadi bagian dari suatu kelompok, memperoleh pengakuan dari lingkungan sekitarnya, serta membangun interaksi sosial yang berjalan secara harmonis. Handoko (2014) menjelaskan bahwa kebutuhan sosial meliputi beberapa aspek, di antaranya kasih sayang, persahabatan, rasa memiliki, penerimaan dari kelompok, serta ikatan kekeluargaan. Di lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat tercermin melalui terjalinnya komunikasi yang efektif antarpegawai, kerja sama yang baik, sikap saling menghargai, serta tumbuhnya rasa saling percaya dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sejalan dengan hal tersebut, Hidayat & Siregar (2023) mendefinisikan kebutuhan sosial sebagai kebutuhan

untuk saling berinteraksi antara satu individu dengan individu lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Apabila kebutuhan sosial ini terpenuhi secara ideal, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya turut mendorong tumbuhnya motivasi dan semangat kerja di kalangan pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Isra, Herniah, & Normiyati (2025), yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial dapat dianggap terpenuhi apabila tercipta hubungan persahabatan dan kekeluargaan yang erat serta menyenangkan, baik dengan rekan kerja, bawahan, maupun atasan.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan suatu ringkasan yang menggambarkan keterkaitan antarvariabel, yang disusun berlandaskan pada berbagai teori yang telah diuraikan sebelumnya. Keberadaan kerangka ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai objek penelitian, khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan dikaji. Pada penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan terdiri atas variabel aktualisasi diri (X1), kebutuhan sosial (X2), serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).



Sumber: Diolah penulis 2026

Mengacu pada uraian dan kerangka konseptual yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H2: Kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

H3: Aktualisasi diri dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD. PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif, yang ditujukan untuk mengkaji pengaruh pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri serta kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2020), penelitian asosiatif pada dasarnya dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, korelasi, maupun pengaruh kausal di antara dua variabel atau lebih. Lokasi pelaksanaan penelitian ini bertempat di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, dengan periode pelaksanaan berlangsung sejak November 2025 hingga April 2026. Mengacu pada Sebayang, Yanti, & Taufik (2024), populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bertugas di instansi tersebut, yaitu berjumlah 41 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden, sehingga total sampel yang digunakan berjumlah 41 orang pula.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yakni Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) dan Kebutuhan Sosial (X2), serta satu variabel terikat berupa Kinerja Pegawai (Y). Mengacu pada Robbins & Coulter (2016), kebutuhan aktualisasi diri dipahami sebagai dorongan dalam diri individu untuk mengoptimalkan potensi, kemampuan, kreativitas, dan bakat yang dimilikinya. Sementara itu, Handoko (2014) mengartikan kebutuhan sosial sebagai keinginan individu untuk menjalin hubungan dengan orang lain, memperoleh pengakuan dari kelompoknya, merasakan rasa kebersamaan, serta membangun interaksi antarpribadi yang baik

Adapun Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan menggunakan instrumen Skala Likert, sebagaimana dirujuk dari Samrin (2025). Selanjutnya, data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup beberapa tahapan pengujian statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R Square), mengacu pada (Hutagalung et al., 2024).

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y_1	**0,833**	0,308	Valid
2	Y_2	**0,856**	0,308	Valid
3	Y_3	**0,650**	0,308	Valid
4	Y_4	**0,561**	0,308	Valid
5	Y_5	**0,717**	0,308	Valid
6	Y_6	**0,671**	0,308	Valid
7	Y_7	**0,806**	0,308	Valid
8	Y_8	**0,762**	0,308	Valid
9	Y_9	**0,653**	0,308	Valid
10	Y_{10}	**0,856**	0,308	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	**0,758**	0,308	Valid
2	$X_{1,2}$	**0,826**	0,308	Valid
3	$X_{1,3}$	**0,835**	0,308	Valid
4	$X_{1,4}$	**0,774**	0,308	Valid
5	$X_{1,5}$	**0,816**	0,308	Valid
6	$X_{1,6}$	**0,824**	0,308	Valid
7	$X_{1,7}$	**0,841**	0,308	Valid
8	$X_{1,8}$	**0,783**	0,308	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kebutuhan Sosial

Pernyataan	Simbol	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	**$X_{2,1}$**	**0,840**	0,308	**Valid**
2	$X_{2,2}$	**0,811**	0,308	Valid
3	$X_{2,3}$	**0,769**	0,308	Valid
4	$X_{2,4}$	**0,729**	0,308	Valid
5	$X_{2,5}$	**0,714**	0,308	Valid
6	$X_{2,6}$	**0,703**	0,308	Valid
7	$X_{2,7}$	**0,649**	0,308	Valid
8	$X_{2,8}$	**0,819**	0,308	Valid
9	$X_{2,9}$	**0,769**	0,308	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat validitas. Hal ini terbukti dari nilai korelasi *product moment* antara skor tiap item dengan skor totalnya, yang secara keseluruhan berada di atas nilai batas

minimum, yaitu 0,308. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan telah mampu merepresentasikan serta mengukur secara akurat konsep maupun variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistic Kinerja (Y)			
Cronbach's Alpha	*N of Item*	Syarat *Cronbach's Alpha*	*Kesimpulan*
0,907	10	*Cronbach's Alpha>0,60*	Reliabel atau andal

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri

Reliability Statistic Aktualisasi Diri(X_1)			
Cronbach's Alpha	*N of Item*	Syarat *Cronbach's Alpha*	*Kesimpulan*
0,923	8	*Cronbach's Alpha>0,60*	Reliabel atau andal

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Sosial

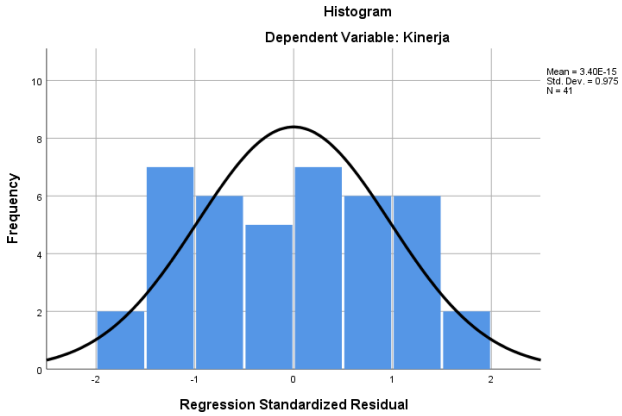
Reliability Statistic Kebutuhan Sosial(X_2)			
Cronbach's Alpha	*N of Item*	Syarat *Cronbach's Alpha*	*Kesimpulan*
0,906	9	*Cronbach's Alpha>0,60*	Reliabel atau andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan perolehan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel, yaitu sebesar 0,907 untuk variabel Kinerja Pegawai, 0,923 untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri, dan 0,906 untuk variabel Kebutuhan Sosial. Karena seluruh nilai koefisien tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yakni 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi serta konsisten sebagai alat ukur.

Uji Normalitas Histogram

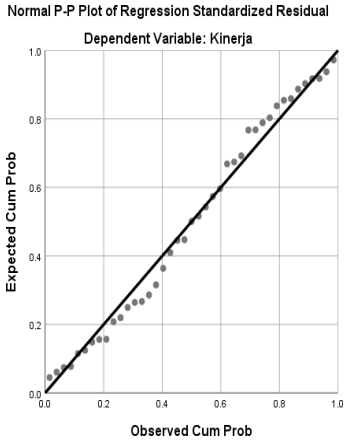
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25

Berlandaskan hasil pada grafik histogram yang dihasilkan, data residual dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang cenderung mendekati distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari bentuk histogram yang menyerupai pola lonceng secara simetris serta mengikuti arah garis kurva normal dengan cukup baik. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Parsial Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengamatan terhadap grafik Normal P-P Plot yang dihasilkan, terlihat bahwa titik-titik data residual tersebar di sekitar garis diagonal serta cenderung mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa data residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi yang digunakan telah terpenuhi.

Shapiro Wilk

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

Tests of Normality							
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			Kesimpulan
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Aktualisasi Diri	.117	41	.172	.961	41	0.170	**Data Telah Normal**
Kebutuhan Sosial	.096	41	.200*	.981	41	0.722	**Data Telah Normal**
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Berlandaskan hasil pengujian Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,170 untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri dan 0,722 untuk variabel Kebutuhan Sosial. Mengingat kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dibandingkan taraf kekeliruan yang ditetapkan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas yang dipersyaratkan.

Uji Multikolonearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]						
Model		*Collinearity Statistics*				
		Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	Kesimpulan Multikolinearitas
1	*(Constant)*					
	Aktualisasi Diri (X_1)	0,902	> 0,10	1,109	< 10	**Tidak Ada Masalah Multikolinearitas**
	Kebutuhan Sosial (X_2)	0,902	> 0,10	1,109	< 10	**Tidak Ada Masalah Multikolinearitas**

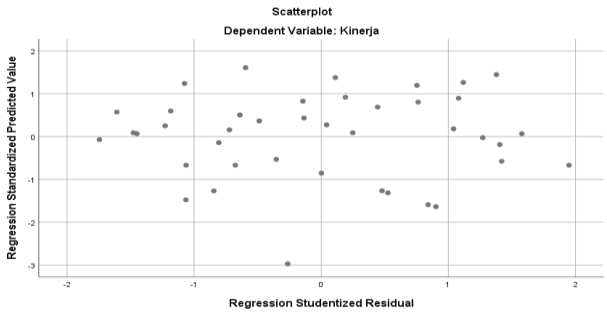
a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi linier yang kuat, apalagi sempurna, di antara variabel-variabel independen yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Berlandaskan hasil pada grafik scatterplot yang dihasilkan, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, serta data terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi dasar yang dipersyaratkan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	**0,991**	0,429		
	Aktualisasi Diri	**0,379**	0,065	0,664	**Positif**
	Kebutuhan Sosial	**0,373**	0,070	0,604	**Positif**

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* Beta, variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri tercatat memiliki nilai koefisien sebesar 0,664, sementara variabel Kebutuhan Sosial menunjukkan nilai sebesar 0,604. Temuan ini mengindikasikan bahwa di antara kedua variabel tersebut, Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	*sig*	Syarat *Sig*	Kesimpulan
1	(Constant)	2.311		0,026		
	Aktualisasi Diri (X_1)	5.821	2,024	0.000	Sig < 0,05	**Signifikan**
	Kebutuhan Sosial (X_2)	5.299	2,024	0,000	Sig < 0,05	**Signifikan**

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial, terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut tercermin dari nilai signifikansi kedua variabel yang berada di bawah ambang batas 0,05. Adapun nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri tercatat sebesar 5,821, sementara variabel Kebutuhan Sosial memperoleh nilai t hitung sebesar 5,299. Karena kedua nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,024, maka hipotesis H1 dan H2 dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin terpenuhinya Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial pegawai akan secara nyata turut mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		df	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Syarat Sig.
1	Regression	2	**23.634**	3,24	**0,000[b]**	<0,05
	Residual	38				
	Total	40				
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Aktualisasi Diri						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial, apabila diuji secara simultan, terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung yang diperoleh sebesar 23,634, yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,24. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 tercatat lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.745[a]	0.554	0.531	.23688
a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Aktualisasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,745, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan bersifat positif antara variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri serta Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai. Adapun nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,531 menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,1% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,379, nilai t_{hitung} sebesar 5,821 yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,024, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf kesalahan 0,05. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan cenderung semakin baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Sulaiman & Rahmisyari (2024), keterkaitan antara aktualisasi diri dan kinerja terjadi karena ketika seseorang merasa terdorong untuk mewujudkan potensi terbaiknya, ia cenderung bekerja dengan lebih giat, lebih fokus, dan lebih terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerjanya di berbagai aspek. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini juga dapat dilihat dari tersedianya ruang untuk bertumbuh, optimalnya pemanfaatan potensi individu, munculnya kepuasan kerja, serta dorongan untuk berprestasi, yang secara nyata mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Hasil temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2016), yang menegaskan bahwa aktualisasi diri merupakan dorongan internal individu untuk berkembang menjadi versi terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi yang dimiliki. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maram (2011) serta Prayogi, Fahmi, Lesmanas, & Nasution, (2024), yang menyimpulkan bahwa secara parsial, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan serupa juga ditemukan dalam penelitian Abrori & Rizki, 2022), yang menyatakan bahwa aktualisasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan salah satu faktor penting yang turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,373, nilai t_{hitung} sebesar 5,299 yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,024, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada

di bawah taraf kesalahan 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemenuhan kebutuhan sosial yang dirasakan pegawai, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan turut mengalami peningkatan. Kebutuhan sosial yang terwujud melalui terjalinnya interaksi yang efektif antarpegawai, sikap saling menghargai, serta rasa saling percaya, terbukti mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif.
Hasil ini sejalan dengan pandangan Handoko (2014), yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial mencakup keinginan untuk disayangi, berinteraksi dengan sesama, merasakan kebersamaan, diterima dalam suatu kelompok, serta membangun hubungan yang bernuansa kekeluargaan. Terpenuhinya kebutuhan sosial tersebut berimplikasi pada meningkatnya rasa nyaman dalam bekerja sekaligus mempererat kerja sama tim di lingkungan organisasi. Lebih lanjut, temuan ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahier & Mahm (2023) serta Telzak, Chambers, Gutnick, & others, (2022) yang menyimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial merupakan salah satu faktor penentu penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial, apabila diuji secara simultan, terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung} sebesar 23,634 yang melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,24, serta diperkuat oleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara bersama-sama, mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai secara signifikan. Kondisi ini sekaligus menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan dipengaruhi oleh sinergi antara terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara bersamaan.
Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,531 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 53,1% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang sekaligus menegaskan bahwa peningkatan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara terintegrasi merupakan faktor yang krusial dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Kesimpulan

Secara parsial, Kebutuhan Aktualisasi Diri terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,379 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,821 yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,024, dengan didukung nilai signifikansi sebesar 0,000. Demikian pula dengan Kebutuhan Sosial, yang juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada instansi tersebut. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,373, nilai t_{hitung} sebesar 5,299 yang melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,024, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, apabila diuji secara simultan, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikonfirmasi melalui nilai F_{hitung} sebesar 23,634, yang jauh melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,24, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwasanya pemenuhan kedua kebutuhan tersebut secara bersamaan merupakan faktor penting yang juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PLUT Dinas Koperasi Usaha Kecil serta juga Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Referensi

Abrori, I., & Rizki, V. L. (2022). Appreciation and Self-Actualization of Employees Performance at the Governance Secretariat, Jember District. *International Journal of Marketing and Human Resource Research*, *3*(1), 1–8.

Amirullah, I., & Natsir, N. (2024). Analysis of Motivation Factors and Employee Performance. *International Journal of Management Research and Economics*, *2*(1), 193–204. doi:10.54066/ijmre-itb.v2i1.1508

Anggraini, S., Susena, K. C., & Rahman, A. (2024). The Effect of Self-Actualization and Appreciation on Work Performance. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 39–48. doi:10.70963/jbisma.v1i1.16

Damayanti, T., & Ekowati, S. (2024). The Effect of Self-Actualization Needs and Workload on Employee Work Performance. *Journal of Indonesian Management*, *4*(1), 21–32. doi:10.53697/jim.v4i1.1632

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hidayat, M. W., & Siregar, A. R. (2023). Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial. *COSTING*, *7*(1), 2324–2334. doi:10.31539/costing.v7i1.7954

Hutagalung, C., Rahayu, C., Thedora, H., Cenneth, R. N., Rostina, C. F., & Fauzi, F. (2024). The Influence of Work Ethic, Organizational Commitment, and Self-Actualization on Employee Performance. *Priviet Social Sciences Journal*, *4*(8), 7–25. doi:10.55942/pssj.v4i8.328

Isra, M., Herniah, H., & Normiyati, N. (2025). Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Movere Journal*, *7*(1), 146–163.

Janah, S. R., & Qamari, I. N. (2022). The Mediating Role of Self-Actualization in Increasing Millennial Employee Performance. *EUREKA: Social and Humanities*, (5), 31–38. doi:10.21303/2504-5571.2022.002518

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.

Maram, N. (2011). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Lingkungan*, *3*(2).

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Prayogi, M. A., Fahmi, M., Lesmanas, M. T., & Nasution, M. I. (2024). Assessing the Impact of Perceived Organizational Culture, Self-Actualization on Employee Performance. *Calitatea*, *25*(203), 266–279.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed., Vol. 1). Jakarta: Erlangga.

Samrin. (2025). Analysis of Factors Affecting the Improvement of Farmer Group Performance in Deli Serdang Regency. *Jurnal Fokus Manajemen*, *5*(4), 1019–1030. doi:10.37676/jfm.v5i4.9998

Schoofs, L., Hornung, S., & Glaser, J. (2022). Prospective Effects of Social Support on Self-Actualization at Work. *Acta Psychologica*, *228*, 1–9.

Sebayang, S. A. M., Yanti, E. D., & Taufik, M. (2024). Analisis Desain Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei*, 316–327.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sulaiman, S., & Rahmisyari, R. (2024). The Influence of Self-actualization Need and Reward on Employee Performance. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, *3*(2).

Syahfauzi, K., & Nurwanti, N. (2021). Prestasi Kerja: Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, *1*(4), 123–134.

Tahier, I., & Mahm, A. N. (2023). Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai. *Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 173–187. doi:10.54259/manabis.v2i3.1971

Telzak, A., Chambers, E. C., Gutnick, D., & others. (2022). Health Care Worker Burnout and Perceived Capacity to Address Social Needs. *Population Health Management*, *25*(3), 352–361.