

PENGARUH AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN, KOTA TANJUNGBALAI

Enggar Rahmawan¹, Rosnaida²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai yang berjumlah 49 orang, dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai. Dan secara parsial dinyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai, dan variabel Kebutuhan Sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan.

Kata Kunci : Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

Latar Belakang

Setiap perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan itu.

Pegawai dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi yang ada di dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara spontan. Namun pada kenyataannya, masih banyak dari perilaku sejumlah aparatur yang belum maksimal dalam memberikan pelayanan, dari sikap etos kerja yang rendah, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih terlalu kurang.

Penghargaan merupakan hubungan timbal balik yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada pegawai serta sebagai wujud motivasi dengan harapan membawa dampak positif bagi kantor atau perusahaan. Dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward* bagi pegawai guna untuk menunjang keterampilan serta keseriusan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh kantor.

Selain Aktualisasi Diri dan Penghargaan, Kebutuhan Sosial juga merupakan hal yang tak kalah penting bagi pegawai. Beberapa kendala atau permasalahan seputar

kebutuhan sosial diantaranya masih banyak pegawai yang masih sulit untuk menyampaikan ide-ide yang dapat mendukung pekerjaan dan memperbaiki sistem manajemen kantor, bahkan tidak jarang, keluhan-keluhan dari pegawai diabaikan begitu saja tanpa ada evaluasi atau tindakan perbaikan.

Begitu juga dengan kantor Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai, hal-hal tersebut yang terkadang membuat pegawai bekerja dengan tidak sungguh-sungguh sehingga pegawai cenderung kurang semangat untuk bekerja, seperti bermalas-malasan, tugas yang diberikan atas selalu telat waktu penyelesaiannya, dan kesalahan lainnya. Dan faktanya pasti akan terjadi penurunan Prestasi Kerja pegawai di Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai?”

Landasan Teori

1. Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyatakan bahwa kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sedangkan menurut Omofolaji (2010:17) mengatakan bahwa Aktualisasi Diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan dan bakat yang dimilikinya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator-indikator dari Aktualisasi Diri adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Need*).
- 2) Kebutuhan Pencapaian Potensi (*Achieving one's potential*).
- 3) Kebutuhan Pemenuhan Diri (*Self-fulfillment*).
- 4) Kebutuhan Dorongan.

2. Penghargaan

Menurut Tohardi (2012:317) Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi, sedangkan menurut Simamora (2014:514) Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Kadarisman (2012:43) indikator untuk mengukur kebutuhan penghargaan, yaitu: gaji, insentif, pujian, tunjangan.

Yasmen (2013:941) menyebutkan indikator penghargaan sebagai berikut: gaji, promosi, bonus, apresiasi dan pengakuan.

Suryo (2017:28) menyatakan bahwa indikator penghargaan terdiri dari: gaji, insentif, asuransi, pelatihan dan pengembangan.

3. Kebutuhan Sosial

Menurut Hasibuan (2010:155) Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan yang terpenuhi karena memperoleh pengakuan, status, hormat, diterima serta disegani dalam pergaulan

masyarakat. Menurut Bangun (2012:317) Kebutuhan Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.

Terdapat 3 indikator kebutuhan sosial menurut Hasibuan (2017:157), yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*Sense of Belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan di hormati (*Sense of Performance*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of Participation*)

4. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Chen (2010) menyebutkan bahwa indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut: meneliti kinerja pegawai, mengungkapkan pengakuan.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator untuk mengukur Prestasi Kerja pegawai adalah sebagai berikut: ketidakhadiran (*Absense*), kecelakaan kerja (*Accident*), keluhan pegawai (*Grievances*), intensitas keluar-masuk pegawai (*Turnover of Quits*), dan hasil penjualan.

Menurut Arshad *et al.* (2012) menyebutkan bahwa indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut: kepuasan kerja pegawai, intensitas keluar-masuk pegawai (*Turnover*) efisiensi kerja pegawai, hasil penjualan, dan keluhan pelanggan.

Menurut Liau *et al.* (2012) menyebutkan indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut: kemajuan, redundansi, hukuman, dan tinjauan.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan ini termasuk dalam kategori asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Sifat dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratori, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dan dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran mengenai hal yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai yang berjumlah 49 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai dengan karakteristik seluruh PNS yang bekerja di Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai yaitu yang berjumlah 49 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan penelitian populasi atau penelitian dengan sampel total, karena jumlah seluruh populasi dipakai sebagai responden.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan pengisian kuisioner yang diberikan dan data sekunder yang diperoleh melalui jurnal-jurnal penelitian, buku, perpustakaan, dan objek-objek lain yang menyangkut objek yang diteliti.

Variabel operasional adalah segala sesuatu yang dapat menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian, yang berdasarkan atas sifat-sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati atau diobservasi: 1. Aktualisasi Diri dengan indikator pertumbuhan, pencapaian potensi, pemenuhan diri, dan dorongan. 2. Penghargaan dengan indikator gaji, promosi, bonus, apresiasi dan pengakuan, pujian, tunjangan. 3. Kebutuhan Sosial dengan indikator kebutuhan diterima oranglain, kebutuhan perasaan dihormati, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. 4. Prestasi Kerja dengan indikator meneliti kinerja pegawai, ungkapan pengakuan, dan kemajuan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dihasilkan dengan cara memasukkan input data dari variabel penelitian ke dalam fungsi regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat dimana penulis akan menganalisis dengan bantuan komputer program statistik SPSS. Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan, yaitu dari bulan Juni sampai bulan Oktober 2020 dengan lokasi penelitian di Kantor Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Jumlah pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 49 orang yang diambil dari keseluruhan pegawai pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai pada saat penelitian ini dilaksanakan.

Tabel 1. Uji Validitas Aktualisasi Diri

Pengukuran item	Nilai r_{hitung}	keterangan
X1P1	0,934	Valid
X1P2	0,903	Valid
X1P3	0,910	Valid
X1P4	0,891	Valid

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada variabel Aktualisasi Diri di atas, seluruh pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} yang melampaui dari r_{tabel} (0,2816), yang artinya keempat item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Penghargaan

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X2P1	0,834	Valid
X2P2	0,831	Valid
X2P3	0,836	Valid
X2P4	0,806	Valid
X2P5	0,851	Valid
X2P6	0,737	Valid

Melalui hasil pengukuran validitas pada variabel Penghargaan di atas, seluruh pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} (0,2816), artinya keenam item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Kebutuhan Sosial

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X3P1	0,905	Valid
X3P2	0,903	Valid
X3P3	0,879	Valid

Hasil yang dicapai melalui pengukuran validitas pada variabel Kebutuhan Sosial di atas, seluruh pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} (0,2816), artinya ketiga item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Prestasi Kerja

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
YP1	0,865	Valid
YP2	0,897	Valid
YP3	0,748	Valid

Melalui hasil pengukuran pada variabel Prestasi Kerja di atas, seluruh pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} (0,2816), artinya ketiga item pernyataan tersebut lulus pengujian dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *Standardized item Alpha*. Menurut Ghozali (2015), suatu kuisioner dikatakan *reliabel* atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah *konsistensi* dari waktu ke waktu. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki *koefisien cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas

Nama Variabel	<i>Alpha</i>	keterangan
X1	0,961	Reliabel
X2	0,937	Reliabel
X3	0,950	Reliabel
Y	0,918	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	B	Beta	t_{hitung}	Sign
Konstanta	2,429	-		

X1	-0,005	-0,006	-0,054	0,958
X2	0,103	0,232	2,035	0,048
X3	0,668	0,758	9,431	0,000
	R. Square	R. Adjusted	F_{hitung}	Sign
	0,793	0,779	57,553	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka persamaan matematis model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,429 - 0,005X_1 + 0,103X_2 + 0,668X_3 + e$$

Adapun hasil uji sigifikansi pada tabel di atas, pengujian secara parsial (uji-t), adalah sebagai berikut:

- 1) Karena nilai t_{hitung} variabel X1 yaitu -0,054 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,012 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Aktualisasi Diri tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Karena nilai t_{hitung} variabel X2 2,035 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,012 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja.
- 3) Karena nilai t_{hitung} variabel X3 yaitu 9,431 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,012 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Kebutuhan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja.

Adapun hasil koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Adjusted adalah sebesar 0,779. Artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 77,9%, sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai F_{hitung} besarnya 57,553 dengan signifikansi F sebesar 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,81. Oleh karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan hasil uji dominan variabel yang memiliki item beta terbesar adalah Kebutuhan Sosial (X_3) dengan nilai 0,758 lebih besar dibandingkan dengan variabel Aktualisasi Diri (X_1) sebesar -0,006 dan variabel Penghargaan (X_2) sebesar 0,232, dengan demikian hipotesa dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui uji-F, secara simultan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai karena menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 57,553 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 2,81.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji parsial (Uji-t) bahwa Aktualisasi Diri tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan nilai t_{hitung} (-0,054) lebih kecil dari t_{tabel} (2,012) didukung dengan fenomena masalah yang dihasilkan melalui uji regresi linier

berganda yang menyebutkan bahwa semakin tinggi ketidaksadaran seorang pegawai dalam mengaktualisasikan dirinya, maka akan menurunkan prestasi kerja.

Melalui hasil penelitian yang telah diperoleh pada uji-t bahwa penghargaan menghasilkan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,035) lebih besar dari t_{tabel} (2,012). Melalui hasil uji regresi dan hipotesis pada penelitian ini, terlihat bahwa terdapat hubungan antara variabel Penghargaan dengan Prestasi kerja, sehingga apabila pemberian Penghargaan bagi para pegawai meningkat, maka Prestasi kerja yang dihasilkan para pegawai akan semakin meningkat juga.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui pengujian secara parsial (uji-t), Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} (9,431) lebih besar dari t_{tabel} (2,012). Perolehan hasil regresi menyatakan adanya pengaruh positif Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja yang didukung oleh hasil hipotesis. Hasil tersebut menyatakan bahwa apabila Kebutuhan Sosial penerapannya lebih ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja yang dihasilkan pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- 1) Regresi Linier Berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,429 - 0,005X_1 + 0,103X_2 + 0,668X_3 + e$, yang artinya Aktualisasi Diri (X_1) menghasilkan koefisien regresi negatif terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh Penghargaan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah positif.
- 2) Uji parsial (uji-t) untuk variabel Aktualisasi Diri (X_1) menghasilkan nilai t_{hitung} $-0,054 < t_{tabel}$ (2,012), yang artinya bahwa Aktualisasi Diri (X_1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Untuk variabel Penghargaan (X_2) menghasilkan nilai t_{hitung} $2,035 > t_{tabel}$ (2,012), yang artinya bahwa Penghargaan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Dan uji parsial untuk variabel Kebutuhan Sosial (X_3) menghasilkan nilai t_{hitung} $9,431 > t_{tabel}$ (2,012), yang artinya bahwa Kebutuhan Sosial (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
- 3) Uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} $57,553 > F_{tabel}$ (2,81), artinya secara simultan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
- 4) Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,779, artinya Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh sebesar 77,9% terhadap Prestasi Kerja, sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran seperti:

- 1) Bagi Kantor Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai
 - a. Masih perlu ditinjau kembali dari sikap pengaktualisasian diri sejumlah pegawai. Karena masih banyak beberapa dari pegawai masih memiliki sikap yang rendah dalam etos kerja, sehingga mengakibatkan pegawai kurang dalam bertanggungjawab.

- b. Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai, sebaiknya kantor perlu memberikan beberapa penghargaan atau *reward* kecil kepada pegawainya guna untuk menambah semangat mereka dalam menyelesaikan segala pekerjaan bisa berupa hadiah kecil seperti pemberian uang saku untuk niata transportasi mereka.
 - c. Bagi pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjungbalai hendaknya mereka diberikan untuk dapat melibatkan diri dalam upaya pengambilan keputusan, berpendapat serta memberi masukan untuk keadaan kantor yang mereka tempati bisa lebih baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan objek penelitian lain dengan mengamati faktor lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, karena faktor Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berpengaruh sebesar 77,9% sehingga masih ada 22,1% faktor lain yang memengaruhi Prestasi Kerja selain variabel yang diteliti tersebut. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja seperti Motivasi, Lingkungan Fisik, dan juga Kepuasan Kerja.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivarians Dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryo, A. 2017. *Sitogenetika*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Prenada group.

Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.

Wibowo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medisa.

Artikel, Jurnal, Skripsi

Achmad Fathony Fajar Putra, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda*”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 3 2016: 4661-4673.

Gabriel K. Rais, Adolfina dan Greis M. Sendow, “*Pengaruh Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara*”, *Jurnal EMBA*, vol. 4, No. 4 September 2018, Hal. 2078-2087, ISSN 2303-1174.

Indra Andri Kurniawan, Sri Murdiati dan Setyowati Subroto, “*Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan*”, *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 2, Agustus 2019, Hal. 158-172, ISSN (Online): 2685-600X.

Puspa Wulansari, “*Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah*”, *KINDAI*, Vol. 13, No. 3, Juli 2013, Hal (280-289).

Sheila Shintya Shasha dan Siti Maria, “*Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*”, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.