

## **PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN (REWARD) DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN ROKAN HULU**

**Alfiansyah Fadly<sup>1</sup>, Seprini<sup>2</sup>, Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [alfiansyahfadly@gamil.com](mailto:alfiansyahfadly@gamil.com)

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of self-actualization needs, rewards, and social needs on employee performance at the Social Service Office of Rokan Hulu Regency. This research uses a quantitative approach with descriptive analysis methods. The population consists of all 50 employees of the Social Service Office of Rokan Hulu Regency, and since the population is fewer than 100, the census method was used. Data collection was conducted through questionnaires. The collected data were analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing both partially and simultaneously. The results showed that self-actualization needs, rewards, and social needs partially have a significant effect on job performance. Simultaneously, these three variables also significantly affect employee performance. These findings suggest that fulfilling both psychological and social needs of employees can enhance their job performance in government institutions.

**Keywords : Self-Actualization, Reward, Social Needs, Job Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (reward), dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 50 orang, dan karena jumlahnya kurang dari 100, maka digunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan regresi linear berganda dan uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (reward), dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan terhadap aspek kebutuhan individu secara psikologis maupun sosial dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

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

**PENDAHULUAN**

Suatu instansi pasti membutuhkan manajemen yang sesuai dengan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu bagi setiap instansi. Dalam usaha mencapai target tersebut, fungsi manajemen harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Setiap organisasi yang telah di bangun atau di dirikan tentunya mempunyai harapan bahwa kelak di waktu yang akan datang mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup organisasi tersebut. Menurut Tohardi pada setiap organisasi menghendaki untuk mampu menghasilkan kerja yang maksimal, dalam mencapai hasil kerja yang maksimal organisasi harus mampu mempunyai kualitas karyawan yang tinggi, dengan demikian kelangsungan organisasi dapat terjamin dan dapat mengembangkan pekerjaannya (Tohardi, 2019:317)

Keberhasilan di instansi tersebut dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya diperusahaan. Manusia digerakkan oleh motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang bisa memberikan motivasi yang tinggi pada pegawai untuk bekerja dengan memenuhi kebutuhan mereka akan meningkatkan prestasi kerjanya dimana pegawai akan produktif sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk peningkatan laba perusahaan. Keberhasilan atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola SDM yang terlibat dalam aktivitas tersebut.

Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu pada hakekatnya adalah suatu instansi pemerintahan daerah milik Pemerintah Daerah yang melakukan usaha pelayanan publik. Dengan adanya berbagai keluhan dan permasalahan sosial didaerah Rokan Hulu untuk mendorong kegiatan dibidang pelayanan publik untuk masyarakat maka muncul instansi atau lembaga di bidang jasa ini. Oleh sebab itu, kegiatan di bidang pelayanan publik ini harus mendapat citra yang baik dalam masyarakat serta sumber daya manusianya yang sangat berkualitas. Untuk itu Dinas Sosial perlu merencanakan kegiatan pelayanan yang efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misinya melalui pengelolaan sumber daya manusianya.

Hal tersebut dapat terlihat dari pemberian fasilitas yang mendukung pekerjaan, pemberian gaji yang sesuai, serta perhatian yang diberikan oleh atasan dalam hal memberikan motivasi terhadap setiap pegawai. Hal tersebut dilakukan dengan harapan setiap pegawai dapat merasa puas sehingga memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Hasil pra survei penelitian mengenai Prestasi Kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan, Prestasi Kerja di nilai tidak baik dengan skor rata-rata 2,63. Dari tiga aspek yang dinilai, Saya mendapatkan penghargaan (materi atau non-materi) atas kinerja saya.. 2,75 di ikuti oleh Hubungan kerja antarpegawai di instansi ini harmonis dan mendukung.2,6 namun, Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan di tempat kerja.mendapat penilaian yang lebih rendah,dengan skor 2,55.

Kesimpulan dari pra survei di atas dan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu, fenomena aktualisasi diri yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu bahwa pegawai kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi seperti memberikan saran dan ide sehingga pegawai yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam organisasi. Misalnya dalam hal pengambilan keputusan dalam rapat, tidak semua unsur pegawai dapat memberikan saran, hanya pegawai yang memiliki kedudukan tinggi saja yang dapat memberikan saran bagi organisasi, padahal secara umum yang tahu kesulitan dan permasalahan dalam organisasi adalah pegawai bawahan yang notabennya turun langsung melakukan pekerjaan setiap harinya, berbeda dengan pimpinan yang berperan sebagai pengawas. Dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri seorang karyawan memungkinkan seseorang untuk loyal dan setia.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa terdapat faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu penghargaan yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu berupa minimnya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya ditandai oleh kurangnya pemberian program penghargaan bagi pegawai lama yang berprestasi.

Hal ini dikarenakan adanya peraturan dari pemerintah tentang pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat, golongan dan gaji bagi aparatur pemerintah. Penghargaan yang diberikan pemerintah kepada aparatur negara berupa kenaikan golongan dan gaji yaitu dengan menilai berdasarkan pada masa kerja pegawai. Berikut ini adalah data jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat periode 2019 sampai dengan 2024, pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yaitu :

**Tabel 1. Data Kenaikan Pangkat Pegawai**

No	Tahun Kenaikan Pangkat	Jumlah Pegawai
1	2020	5
2	2021	3
3	2022	2
4	2023	1
5	2024	3

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu

Data pada Tabel 1 merupakan jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat dalam periode 5 tahun terakhir bahwa dapat disimpulkan jumlah kenaikan pangkat menandakan bahwa prestasi kerja di lingkungan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu masih terjadi penurunan dan kenaikan dari setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan dan tahun 2024 terjadi kenaikan. Hal ini terjadi disebabkan karena ketidakmerataan nya beban kerja yang di berikan atasan. Pegawai merasa tidak adil karena bila ada pegawai yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat, hal ini dikarenakan untuk kenaikan pangkat, golongan dan gaji harus mengikuti aturan yang berlaku dari pemerintah. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagian pegawai kurang termotivasi menghasilkan kinerja yang

baik, hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan tanpa memikirkan output yang dihasilkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kebutuhan sosial. Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu yaitu kebutuhan tidak adanya rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Berdasarkan pengamatan awal terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi informal yang terbangun diantara sesama karyawan dalam waktu istirahat seperti makan siang bersama dan mampu bekerja sesuai Standar operasional, serta tidak terlihat adanya persaingan antar pegawai, yang masing-masing sudah memiliki bidang dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun berdasarkan dokumentasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa instansi Dinas Sosial ini dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari perusahaan dalam mencoba menjaga keakraban antar pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu seperti tidak adanya perusahaan melakukan kegiatan *family gathering* yang rutin bagi karyawan dan keluarga untuk membuat hubungan emosional semakin baik, tidak adanya suatu kegiatan kerohanian yang terorganisir, seperti sholat berjamaah di kantor dalam usaha membangun ikatan sosial antar pegawai instansi tersebut.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sejalan yang dikatakan Kadarisman (2016:43) prestasi kerja yang besar berarti para pegawai bisa menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Penelitian terkait prestasi kerja telah pernah dilakukan sebelumnya. Sasha (2018) dengan judul pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sari (2018) dengan judul Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap.

Herizal dan Nur (2020), dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independen yang digunakan serta lokasi atau objek penelitiannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN (REWARD) DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN ROKAN HULU”**

## **LANDASAN TEORI**

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja ialah anggapan yang diraih pekerja ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktunya (Hasibuan, 2019: 87). Prestasi kerja ialah anggapan pekerjaan seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya sebanding pada kewajiban yang dibagikan padanya, yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya. (Mangkunegara, 2019:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

### **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri atau kapasitas untuk menghasilkan sesuatu (pengetahuan dan standar teknis) yang menguntungkan untuk generasi sekarang dan masa akan datang. Seseorang mempunyai keleluasaan serta kekuatan untuk memutuskan aspek kompetensi yang disukai, dan mereka merasakan kesenangan dari profesi serta bakatnya pada tingkat aktualisasi diri ini. Tuntutan yang paling mendesak adalah aktualisasi diri. Dalam kebanyakan kasus, seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan puncak ini berdasarkan kesadaran dan keinginan diri sendiri, bukan sebagai respons terhadap dukungan orang lain (Haki, 2021).

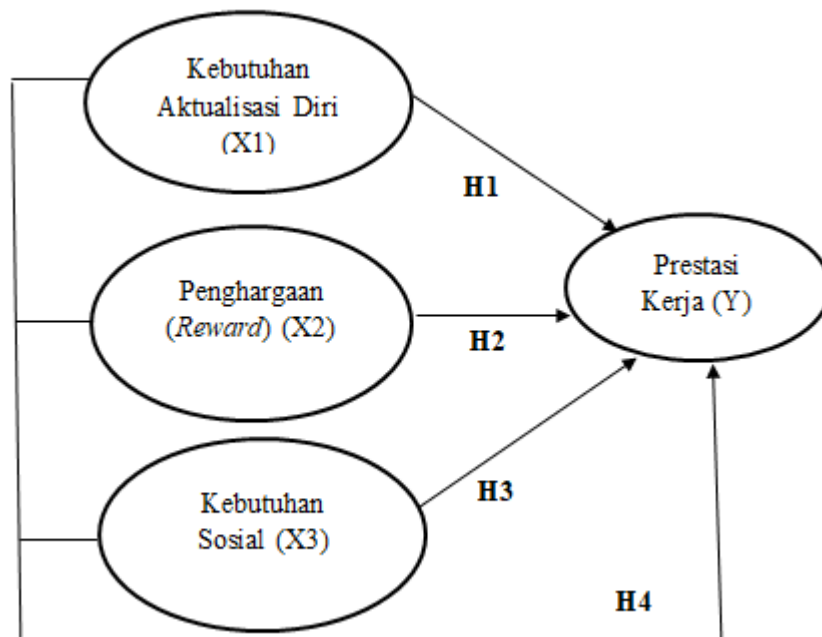
### **Penghargaan (Reward)**

*Reward* merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perusahaan dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Seringkali dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan.

### **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial mencakup kepentingan atas cinta serta kesenangan pada interaksi antar pribadi, serta pemenuhan dan perasaan diterima dalam komunitas dengan rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, pentingnya menjadi bagian dan diterima oleh suatu kelompok, serta kekerabatan sosial, sedangkan dalam praktiknya adalah kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan, dan acara peringatan.

Kerangka dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Penelitian ( Kerangka Konseptual )**

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode-metode sebagai berikut :

Wawancara, menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam". Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti membuat surat pengantar perizinan untuk melakukan pra survey penelitian, dan mengunjungi kantor Dinas Sosial lalu melakukan wawancara dengan narasumber yang dilakukan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.

Dokumentasi, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto dan data yang relevan penelitian. Peneliti mendapatkan data dari narasumber berisi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Studi pustaka, yaitu terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, maupun data langsung dari perusahaan.

Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, kemudian jawaban yang diisi oleh responden tersebut diberi skor dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal menurut Sugiyono (2020:98) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat tersusun yang diukur untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan  $\alpha$  0,05. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Prestasi Kerja	Y1	0,557	0,279	Valid
	Y2	0,511	0,279	Valid
	Y3	0,480	0,279	Valid
	Y4	0,432	0,279	Valid
	Y5	0,435	0,279	Valid
	Y6	0,452	0,279	Valid
	Y7	0,591	0,279	Valid
	Y8	0,433	0,279	Valid
Aktualisasi Diri	X1.1	0,474	0,279	Valid
	X1.2	0,571	0,279	Valid
	X1.3	0,562	0,279	Valid
	X1.4	0,393	0,279	Valid
	X1.5	0,511	0,279	Valid
	X1.6	0,389	0,279	Valid
	X1.7	0,403	0,279	Valid
	X1.8	0,391	0,279	Valid
Penghargaan	X2.1	0,514	0,279	Valid
	X2.2	0,450	0,279	Valid
	X2.3	0,452	0,279	Valid
	X2.4	0,441	0,279	Valid
	X2.5	0,409	0,279	Valid
	X2.6	0,399	0,279	Valid
	X2.7	0,434	0,279	Valid
	X2.8	0,412	0,279	Valid
Kebutuhan Sosial	X3.1	0,501	0,279	Valid
	X3.2	0,441	0,279	Valid
	X3.3	0,502	0,279	Valid
	X3.4	0,482	0,279	Valid
	X3.5	0,558	0,279	Valid
	X3.6	0,466	0,279	Valid
	X3.7	0,631	0,279	Valid
	X3.8	0,416	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2024.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 50 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Diperoleh nilai  $r$  tabel pada  $\alpha$  5% yaitu 0,279. Oleh karena itu, dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas

dalam penelitian dilakukan dengan teknik statistik *Cronbach's Alpha* dan nilainya dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada tabel *reality statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*. Indikator variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $> 0,60$ ) Hasil pengujian reliabelitas ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Prestasi Kerja ( Y )	8	0.694	0.6	Reliabel
Aktualisasi ( X1 )	8	0.676	0.6	Reliabel
Penghargaan ( X2 )	8	0.656	0.6	Reliabel
Kebutuhan Sosial ( X3 )	8	0.700	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel 3 menunjukkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel. Nilai reliabilitas Prestasi Kerja sebesar 0,694, Aktualisasi Diri sebesar 0,676, Penghargaan sebesar 0,656 dan Kebutuhan Sosial sebesar 0,700 dimana nilai reliabilitas dari keempat variabel tersebut seluruhnya  $\geq 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data.

### Hasil Uji Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus :  $TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$

**Tabel 4. Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)**

Nilai TCR	Kriteria
90% -100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup Baik
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99%	Tidak Bai

Sumber : Metode Statistika, Sudjana (2019)

Analisis deskriptif dimaksud untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan uji prasyarat untuk analisis regresi linier berganda dimana model regresi linier yang terpercaya residual datanya harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka data terdistribusi normal, dan jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One Sample K-S**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
	N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.20167603
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.055
	Negative		-.108
Test Statistic			.108
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
		Sig.	.152
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	99% Confidence Interval	Lower Bound	.143
		Upper Bound	.162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian normalitas seluruh variabel dalam penelitian. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq$  dari 0,05. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Nilai  $0,200 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa distribusi variabel adalah normal, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat kuat hubungan antara masing masing variabel bebas. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	

Aktualisasi Diri	.954	1.048
Penghargaan	.986	1.014
Kebutuhan Sosial	.963	1.039

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

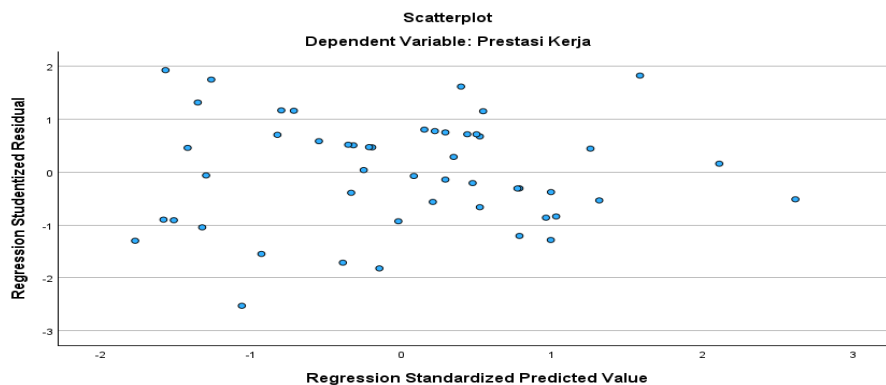
Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil uji Multikolinieritas menggunakan SPSS menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi. Jika residual memiliki varians yang sama dikatakan homoskedastisitas dan jika residual mempunyai varians yang tidak sama dikatakan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

Adapun heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dengan dengan melihat ada tidaknya peta grafik pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang sudah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka akan terjadi heteroskesdastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastistas (Ghozali, 2020). Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak terdapat gejala atau gangguan heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengestimasi atau memprediksi pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen

secara simultan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2019).

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari perhitungan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	25.390	1.085
	Aktualisasi Diri	.085	.033
	Penghargaan	.285	.048
	Kebutuhan Sosial	.348	.056

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber : Data olahan 2024

$$Y = 17.267 + 0,077 X1 + 0,247 X2 - 0.052 X3 + e$$

- Konstanta sebesar 25.390 menyatakan bahwa jika nilai kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya 25.390.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.085 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kebutuhan aktualisasi diri akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,085. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan kebutuhan aktualisasi diri, maka prestasi kerja akan meningkat.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,285 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% penghargaan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,285. Hal ini dapat diartikan bahwa penghargaan yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan penghargaan, maka prestasi kerja akan meningkat.
- Koefisien regresi X3 sebesar 0.348 menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda -) 1% kebutuhan sosial akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.348. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan sosial yang dimiliki karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan kebutuhan sosial, maka prestasi kerja akan meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.603	.57350

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri

Sumber : Data olahan 2024

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square menunjukkan nilai sebesar 0.627. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 62.70%.

### Uji F ( Simultan )

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan social secara bersama - sama terhadap prestasi kerja. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ha di terima jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Ho di tolak jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

Ha di terima : Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan social berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

Ho di terima : Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan (*reward*) dan kebutuhan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil uji F adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.437	3	8.479	25.780	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.129	46	.329		
Total	40.566	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel 9 diketahui bahwa nilai F hitung = 3.420 dan F tabel = 2,810 dengan level sig = 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel ( df )} &= n - k - 1 ; k \\ &= 50 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 46 ; 3 \\ &= 2,810 \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu.

### Uji T ( Parsial )

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 25. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0,05$

Ho ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$

Untuk menentukan t tabel dilakukan terlebih dahulu pencarian derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus :

$$Df = n - k$$

Dimana :

n = observasi

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat).

**Tabel 10. Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.390	1.085		23.401	.000
1 Aktualisasi Diri	.085	.033	.232	2.553	.014
Penghargaan	.285	.048	.537	5.934	.000
Kebutuhan Sosial	.348	.056	.571	6.262	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai tabel t pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 50 - 3 - 1 ; 0,05/2 \end{aligned}$$

$$= 46 ; 0,025 = 2.014$$

Dengan demikian dapat diketahui :

1. Variabel Aktualisasi Diri memiliki nilai thitung (2.553) > ttabel (2.014) dengan signifikansi (0,014) < 0,05. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa aktualisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu diterima. Artinya adalah bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Variabel Penghargaan memiliki nilai thitung (5.934) > ttabel (2.014) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu diterima. Artinya adalah bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Variabel Kebutuhan Sosial memiliki nilai thitung (6.262) > ttabel (2.014) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara statistik bahwa dalam penelitian ini dapat diartikan secara parsial  $H_3$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu diterima. Artinya adalah bahwa kebutuhan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh aktualisasi diri, penghargaan (*Reward*), dan kebutuhan sosial pada studi kasus Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu, maka didapatkan kesimpulan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu. Maka  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun juga sebaliknya jika kebutuhan aktualisasi diri pegawai menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Pegawai yang kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi dengan baik, akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta bersedia melakukan usaha yang ekstra atau hal-hal yang lebih dari yang diharapkan untuk menghasilkan prestasi yang baik. Oleh karena itu institusi yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai dalam institusi tersebut sehingga tujuan institusi akan tercapai.
2. Secara parsial variabel Penghargaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten

Rokan Hulu. Maka H2 diterima, hal ini artinya bahwa jika penghargaan meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun juga sebaliknya jika penghargaan pegawai menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. ketika manusia merasa dihargai dan dipuji, mereka cenderung terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan mampu merancang sistem pemberian penghargaan yang baik agar pegawai dapat mempertahankan proses bagaimana mereka akan mencapai penghargaan tersebut termasuk di dalamnya perilaku-prilaku positif pegawai yang akan mengarah pada prestasi kerjanya.

3. Secara parsial variabel Kebutuhan sosial (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu. Maka H3 diterima, Hal ini artinya bahwa jika kebutuhan sosial meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun juga sebaliknya jika kebutuhan sosial pegawai menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hubungan manusia sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karena berkaitan dengan komunikasi yang melibatkan pikiran, perasaan dan kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kebutuhan sosial saling mencintai harus dimiliki pegawai untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai merasa nyaman dan fokus dalam melakukan tugas serta memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Secara simultan variabel Kebutuhan aktualisasi diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hulu. Maka H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika ketiga variabel ditingkatkan secara bersama- sama, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dibuktikan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,603. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,30%, sedangkan sisanya 30,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas , maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam variabel kebutuhan aktualisasi diri sebaiknya instansi Dinas Sosial lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melakukan pendekatan secara langsung terhadap karyawan, memberi perintah dengan baik sehingga karyawan dengan mudah menerima dan melakukan dengan senang hati. Pimpinan harus lebih mengendalikan bawahan, mendengarkan setiap pendapat semua pegawai tanpa terkecuali dan sering turun lapangan untuk mengetahui bagaimana keluhan dan keinginan karyawan.

2. Dalam variabel penghargaan sebaiknya instansi Dinas Sosial lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Pemberian penghargaan dapat diberikan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan dan bagi karyawan yang selalu tepat waktu selama sebulan atau periode tertentu agar karyawan bersemangat, bertanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan.
3. Dalam variabel kebutuhan social perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun komunikasi dan interaksi sosial yang baik dan nyaman akan membuat karyawan menjadi betah dan disiplin dalam bekerja, maka perusahaan harus memperhatikan bagaimana kebutuhan sosial yang dibutuhkan pegawai apakah sudah terpenuhi atau tidak.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial dan prestasi kerja secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto.(2019). *Pendidikan Multikultural*. Jakarta :Esis.
- Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2020). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haki, U. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di MA Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang*. Jurnal Valuasi, 10
- Handoko T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan , I., & Sukmal, J. (2022). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat*. Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen , 1-10
- Hasibuan Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :Jakarta.
- Kadarisman (2016).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali. Pers: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik (2020).*Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit Dan Divisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan*. Skripsi Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

- Maslow H, Abraham. (2017). *Motivation and Personality*. Terjemahan. Rajawali, Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Nur Herizal. (2020). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli*. *Jurnal Real Riset*, Vol.2, No.1; 53-63
- Oktavia, S. (2022). *PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANGUN PURBA*. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 745-762.
- Omifolaji (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Patioran D.S. (2019). *Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri*. Jakarta: Salemba Empat.
- Perfilyeva (2021). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Putri, B. A., & Wulandari, S. (2021). *PENGARUH JAMINAN SOSIAL, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI DELI SERDANG*. *Jurnal Bisnis Not Volume : V No. 2*, 140-148.
- Robbins Stephen P dan Coulter Mary. (2016). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sari E. (2018). *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo)* Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume 2; 13-22.
- Sasha, Shintyia sela. (2018). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman*, Vol.15, No.2; 68-75.
- Simamora, Hendry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Siregar, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan spss*. Edisi pertama. Catatan ke, 1.
- Sugiyono .(2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suprihanto (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Sutrisno (2019). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Nathan CH. (2022). *Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Vol.10, No. 1; 123-138.
- Tohardi, Ahmad. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.