

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar)

Mia Ramdani¹, Elin Herlina², Risna Kartika³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar?; 2]. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar?; 3]. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar; 2]. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar; 3]. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t Dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1). Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar dengan besar pengaruh sebesar 55,65% sedangkan sebesar 44,35% dipengaruhi oleh faktor lain; 2). Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar dengan besar pengaruh sebesar 64,32% sedangkan sebesar 35,68% dipengaruhi oleh faktor lain; 3). Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar dengan besar pengaruh 66,26% sedangkan 33,74% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar mempertahankan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Kata Kunci: *Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Prestasi Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya diperusahaan. Manusia digerakkan oleh motivasi dalam bekerja. Jadi, perusahaan atau instansi 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. Untuk itu, sangat diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya ataupun sesama rekan kerja dalam jabatan atau posisi yang selevel. Perusahaan harus menyadari bahwa motivasi adalah hal utama dan berpengaruh cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja para pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus sensitif terhadap hal ini demi tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Kebutuhan aktualisasi diri akan menciptakan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi:

kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan. Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu penghargaan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material, yang diberikan oleh pihak perusahaan atau instansi kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara pegawai satu dengan lainnya. Kepolisian Republik Indonesia merupakan penegak hukum Indonesia yang memiliki kewajiban dalam memberantas kejahatan dan menciptakan kenyamanan para warga masyarakat. Sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1(ayat 5 dan ayat 6), Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 5 (ayat 1 dan 2) Undang-undang No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam suatu negara. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja bagi para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. (Roufurrohim Roufurrohim, 2023) Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus adanya aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja. Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar merupakan salah satu struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di Kecamatan Purwahrja yang berada di Jalan Siliwangi No. 145, Karangpanimbal, Purwahrja, Kota Banjar, Jawa Barat. Kepolisian Sektor dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek). Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yang jumlah penerima prestasi kerja pada tahun 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Prestasi Kerja Berdasarkan Kriteria Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar

No	Kriteria	Jumlah Penerima Prestasi
----	----------	--------------------------

		Target 2019	Realita 2019	Target 2020	Realitas 2020
1.	Dedikasi Tinggi dalam Pelaksanaan Tugas	10	12	10	8
2.	Sumber Daya Anggota (SDA)	30	28	30	30
3.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curas	1	1	1	1
4.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curanmor	1	-	2	1
5.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pungli	2	1	2	1
6.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pencurian	1	1	1	2
7.	Pembuat Laporan Anggota dengan Baik	1	1	1	-
8.	Berhasil Mengamankan Pengedar Sabu	1	-	1	1
9.	Petugas yang Banyak Dikenal Masyarakat	2	-	2	1
10.	Dedikasi dan Berhasil Menangkap Pelaku Penipuan	1	1	1	-
11.	Mengungkapkan Kasus Prostitusi	1	2	1	-
12.	Berhasil Mengamankan Pengedar Sabu	2	1	1	-
13.	Berdedikasi Tinggi dan Peduli pada Lingkungan	2	1	2	1
14.	Menyelesaikan Proses Penyidikan di bawah 20 Hari	2	1	1	-
Jumlah			50		46

Sumber: Kepolisian Sektor Purwaharja Kota Banjar

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penerima prestasi kerja pada tahun 2019 dan tahun 2020 masih ada beberapa kriteria yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, meskipun ada beberapa yang telah mencapai target misalnya pada tahun 2019 pada dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas dan mengungkapkan kasus prostitusi, berhasil menangkap

pelaku kasus curas, berhasil menangkap pelaku kasus pencurian, pembuat laporan dengan baik, dedikasi dan berhasil menangkap pelaku penipuan, dan mengungkapkan kasus prostitusi. Dan terdapat penurunan jumlah prestasi kerja pada tahun 2019 dan 2020 untuk dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas, karena ketidakstabilan pengungkapan kasus di setiap kegiatan dan kurangnya dorongan Sumber Daya Anggota (SDA) untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Belum optimalnya prestasi kerja pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar disebabkan oleh kurang terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar yaitu seperti kurangnya sarana dan prasarana pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar yang disediakan untuk pegawai dalam mengaktualisasikan diri, lingkungan fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja pegawai. Selain itu faktor lain yang menjadi penyebab kurang optimalnya prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar adalah kurangnya penghargaan yang diterima oleh pegawai seperti pegawai merasa kurangnya motivasi dari atasan dalam meningkatkan kreativitas diri dan prestasi kerja, pegawai merasa penghargaan yang diberikan Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar tidak sesuai dengan harapannya, dan tidak semua pegawai memiliki prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gina Riska Ridwan Yanti (2019) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar. Begitu pun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apri Budianto, 2023) menyatakan bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar)”**.

Landasan Teori

Aktualisasi diri disebut juga dengan *self actualization* ini ialah suatu kebutuhan seseorang individu didalam menggunakan, dan juga mengembangkan serta juga kemudian memanfaatkan potensi, dan bakat serta juga kapasitas yang dimiliki untuk kemudian menghasilkan serta juga

mewujudkan dirinya sesuai dengan keinginannya. Perfilyeva (2012: 427) aktualisasi diri adalah “proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian”. Nawawi (2011: 39) menyatakan bahwa: “*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Yoder (2015 : 43) menyatakan Prestasi kerja adalah “prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Polri Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi di Polri Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar sebanyak 30 orang, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar

Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah “kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki”. Misalnya seorang musician harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa “*What a man can be, he must be*”. Aktualisasi diri terhadap prestasi kerja menurut Maslow (1970:129) dalam Hariandja (2009:202) bahwa: “ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri”. Kebutuhan aktualisasi diri pada Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar dalam kriteria sangat baik. Pegawai Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam instansi, pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan mengembangkan bakat yang ada di dalam diri pegawai secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi sederhana dengan nilai 0,746 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwaha Kota Banjar sebesar 55,65%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maslow (1970:129) dalam Hariandja (2009:202) yang menyatakan bahwa karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Akbar Rizki Adhani (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah KCP Surabaya.

Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar

Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa: “penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap”. Penghargaan pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar dalam kriteria sangat baik. Pegawai Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar mendapatkan gaji finansial secara teratur, mendapatkan insentif jika terdapat peningkatan produktivitas kerja, pegawai mendapatkan tunjangan secara rutin. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi sederhana dengan nilai 0,802 dinyatakan tingkat keeratannya sangat kuat dan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar sebesar 64,32%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mikander (2010:42) yang menjelaskan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan yang meningkatkan prestasinya akan berdampak pada kemampuan kinerja dalam bekerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam

perusahaan tersebut. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herizal Muhammad Nur (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar

Prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar dalam kriteria sangat baik. Mutu dan hasil pekerjaan yang dikerjakan sudah memenuhi standar yang ditetapkan instansi dan sesuai dengan syarat-syarat ketentuan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, instansi mampu memaksimalkan sumber daya instansi untuk memperoleh hasil terbanyak atau yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi berganda dengan nilai 0,814 dinyatakan tingkat keeratannya sangat kuat dan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar sebesar 66, 26%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Mahmudi (2005) dalam Purnama (2017:95) yang menyebutkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Penghargaan diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan bekerja lebih maksimal. Jadi, penghargaan merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridwan Yanti (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis.

Simpulan

Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kebutuhan aktualisasi diri maka semakin baik pula prestasi

kerja pegawainya. Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik penghargaan maka semakin baik pula prestasi kerja pegawainya. Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan maka semakin baik pula prestasi kerja pegawainya.

Saran

Sebaiknya Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar lebih mengoptimalkan indikator kebutuhan aktualisasi diri yang masih rendah yaitu kebutuhan pertumbuhan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu serta untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Sebaiknya Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Bankar lebih mengoptimalkan indikator penghargaan yang masih rendah yaitu cuti. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara instansi memberikan hari libur kepada pegawai karena alasan-alasan tertentu dan instansi tidak memberikan kesulitan kepada pegawai yang akan mengambil jatah cutinya. Sebaiknya Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Bankar lebih mengoptimalkan indikator prestasi kerja yang masih rendah yaitu kuantitas kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). Examining The Effect of Product Assortment and Price Discount Toward Online Purchase Decision of University Student in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 99-104.
- Amirullah. 2015. *PengantarManajemen*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- A.R, Syamsudin dan Vismaia S. Damaianti (2009). *Metode Penelitian*. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI dan PT Remaja Rosdakarya.

- A Zulkarnain, D. et al. (2018), Analysis of IFE, EFE and QSPM matrix on business development strategy, series earth and Environmental Science 126, 10.1088/1755-1315/126/1/012062.
- Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bruner, Jerome, S. 2007. Discovery Learning at Learning Theories. Retrieved June 10th, 2007.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2014. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Feist, & Feist. (2011). Teori Kepribadian Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson (2013) Penilaian Kinerja. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo .
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2011. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Manullang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Omifolaji, V (2010), "Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self Actualization: A Case Studi of Three Women in Britain, USA and Australia, Practice Reflexion, 5 (1), p, 17-29.
- Patoran, D. N. (2013). Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). Jurnal Ilmu Manajemen, 11, 10–18.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 78 Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 Tentang Gelar, Tanda Jasa/Penghargaan, dan Tanda Kehormatan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 3 Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Perfilyeva, M. B. (2012). Professional self-actualization as the basis of employee loyalty. *Journal of Siberian Federal University*, 3(2012 5), 423–429.
- Purnama, Rendra. 2015. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia. Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Pustaka.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rosyid, Moh Zaiful, Mustajab, Aminol. 2019. Prestasi Belajar. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, 2013,Manajemen Tenaga KerjaIndonesia,edisi. 2, BumiAksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- _____, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistiyorini, 2001. Hubungan antara Kejenuhan Kepala Sekolah dan Kinerja. *Ilmu Pendidikan: Sutrisno, Edi*. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta;
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005.*Manajemen Publik*. PT. Gramedia WidiasaranaIndonesia : Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Veithzal Rivai. 2005, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wilson, Bangun. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.
- Yoder Dale (2015). *Personel Manajemen*, edisi ke enam, Jakarta, PT.Prentice Hall of Inida.
- Yusniar Lubis, 2012, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. *Triekonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228 ISSN 1411-514X
- Yusuf,Ahmad Dkk. 2015. *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta:Salemba Medika.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

References

- Apri Budianto, E. E. (2023). Pelatihan Kreatifitas Sebagai Media Peluang Usaha Dan Pendampingan Usaha. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 1170-1182.
- Roufurohim Roufurohim, I. B. (2023). Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADes) Di Desa Sukanagara, Kecamatan Lakbok, Kabupaten Ciamis. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 64-76.