

Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Adha Dias Pangestu¹, Elin Herlina², Mujaddid Faruk³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi pada pada Pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar?; 2) Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar?; 3) Bagaimana pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Aktualisasi diri terhadap prestasi pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar; 2) Penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar; 3) Aktualisasi Diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa 1) Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KSPP Syariah Al Uswah Banjar dengan besarnya pengaruh 17,56%, sisanya 82,44% dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KSPP Syariah Al Uswah Banjar dengan besarnya pengaruh 38,19%, sisanya 61,81% dipengaruhi oleh faktor lain; 3) Aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KSPP Syariah Al Uswah Banjar dengan besarnya pengaruh 44,57%, sisanya 59,43% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan KSPP Syariah Al Uswah Banjar meningkatkan aktualisasi diri dan penghargaan bagi pegawai sehingga akan lebih meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Prestasi Kerja.

Pendahuluan

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Agar pegawai memiliki prestasi kerja yang baik harus ada koneksi yang baik antara perusahaan dan juga pegawainya, dalam hal ini pada pihak pegawai harus mengaktualisasikan diri agar bisa lebih berkembang dalam karirnya, sementara itu pada pihak perusahaan harus memberikan penghargaan yang optimal kepada karyawan agar pegawai bisa meningkatkan prestasinya. (Peni Cahyati, 2024) Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mempengaruhi kualitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gina Riska (2019) yang menyatakan aktualisasi diri dan penghargaan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah aktualisasi diritentukanya harus disertai dengan dukungan dari perusahaan agar pegawai bisa berkembang dan meraih prestasi kerja. Selain aktualisasi diri faktor lain yang meningkatkan prestasi kerja yaitu penghargaan, dalam memberikan penghargaan kepada pegawai diharapkan bisa memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan meraih prestasi kerja. Pemberian penghargaan kepada pegawai bisa dilakukan oleh perusahaan dengan cara misalnya pemberian bonus atau insentif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, pemberian jaminan sosial misalnya asuransi kesehatan bagi pegawai, pemberian pelatihan dan pendidikan secara gratis guna meningkatkan wawasan dan kemampuan pegawai, memberikan wisata secara gratis, memberikan promosi kenaikan jabatan, dan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai dengan ketetapan perusahaan. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang harus bisa diraih oleh pegawai, dengan adanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan berbanding lurus dengan pencapaian yang diraih oleh perusahaan dalam hal ini perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal.

KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar merupakan lembaga keuangan yang menganut sistem keuangan syariah dan di kota banjar koperasi ini merupakan yang terbesar di kota banjar. KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 45 orang pegawai dengan jumlah sebanyak ini koperasi harus mengelola pegawainya dengan baik agar pegawai bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik. Namun berdasarkan dari hasil pra survei yang dilakukan di KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar tingkat prestasi kerja masih belum optimal, hal ini diketahui dari kegiatan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai KSPP Syariah Al Uswahkota Banjar seperti pada tabel berikut

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Prestasi Kerja Pegawai KSPP Syariah Al Uswah Banjar

No	Pernyataan	SB	B	CB	K	SK	Jumlah	Jumlah Skor	Jumlah ideal	Pencapaian
		5	4	3	2	1				
1	Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya.	4	5	9	2	0	20	71	100	71,00
2	Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang	3	5	7	5	0	20	66	100	66,00

	baik dalam mengerjakan tugas.										
3	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin agar hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan walaupun membutuhkan waktu yang lama.	5	6	8	1	0	20	75	100	75,00	
4	Ketika ada sisa waktu saya selalu mengerjakan pekerjaan saya walaupun standar minimal telah terpenuhi.	2	6	11	1	0	20	69	100	69,00	
5	Saya dapat mengendalikan sikap saya dalam situasi kerja apapun.	4	5	10	1	0	20	72	100	72,00	
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan kerja.	6	8	5	1	0	20	73	100	73,00	
7	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas perusahaan yang ada.	5	7	6	2	0	20	75	100	75,00	
Total								501	700	501,00	
Rata-rata								71,58	100	71,58	

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai KSPP Syariah Al Uswah Banjar yang memiliki skor ideal 700 dan hanya memperoleh skor 501 dengan rata-rata 71,58. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja di KSPP Syariah Al Uswah Banjar masih sepenuhnya belum optimal dalam aspek mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik

dalam mengerjakan tugas. Kondisi tersebut didukung juga dengan adanya penurunan jumlah nasabah pada KSPP Syariah Al Uswah Banjar seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah Nasabah KSPP Syariah Al Uswah Banjar Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Nasabah
1	2016	12.000
2	2017	25.599
3	2018	28.601
4	2019	30.995
5	2020	23.092

Sumber : KSPP Syariah Al Uswah Banjar

Dari tabel diatas jumlah nasabah pada koperasi ini mengalami penurunan yang cukup tajam pada tahun 2020, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai KSPP Syariah Al Uswah Banjar berprestasi yang seharusnya para pegawai harus mampu mencari nasabah lebih banyak lagi dari tahun sebelumnya. Untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana yang lebih baik agar pegawai bisa lebih nyaman sehingga perusahaan bisa mengaktualisasikan agar lebih baik lagi. Selain itu dalam memberikan penghargaan juga harus diberikan secara optimal kepada pegawai yang memenuhi target perusahaan. Jika kedua hal tersebut bisa dicapai secara maksimal maka prestasi kerja akan mudah dicapai oleh pegawai yang juga akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Aktualisasi diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi pada Pegawai KSPP Al Uswah Banjar)”**.

Landasan Teori

Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki, (Robbins dan Coulter 2010: 110). Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial, (Irham Fahmi 2016:64). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan 2007: 94).

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja Gina Riska (136:2019) menyatakan bahwa kurangnya dorongan pengembangan diri dengan potensi yang pegawai miliki baik dorongan dari instansinya, lingkungan kurangnya dihargai orang lain, ataupun dorongan dari diri sendiri, sehingga sangat lambatnya untuk menaikkan suatu jabatan atau wewenang yang sedang pegawai geluti tersebut. Artinya dapat disimpulkan bahwa rasa aktualiasasi diri pada pegawai masih sangat rendah sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang diinginkan bisa tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gabriel K. Rais, et. al. (2018) menyebutkan bahwa Aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penghargaan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, penghargaan diperlukan dalam meningkatkan motivasi pegawai supaya bisa mencapai tujuan perusahaan, pemberian penghargaan harus bersifat adil. Karena menurut Gina Riska (137:2019) Faktor lain penyebab kurang optimalnya prestasi kerja pegawai adalah ketidak merataan adanya pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

Suprihatiningrum (2012:5) menyebutkan bahwa: “prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan”. Prestasi kerja harus bisa dicapai karena jika pegawai memiliki prestasi yang baik dalam bekerja maka tujuan perusahaan bisa dicapai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif Populasi dari penelitian ini adalah pegawai KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar berjumlah 45 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan salah satu macam sampel yaitu sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Karena jumlah populasi 45 orang, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Aktualisasi diri terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar

Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki, (Robbins dan Coulter 2010: 110). Adapun indikator yang digunakan dalam Aktualisasi diri menurut Robbins dan Coulter, (2010:110) adalah:

1. Kebutuhan Pertumbuhan

2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang
3. Kebutuhan pemenuhan diri
4. Kebutuhan dorongan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa rata-rata skor yang tertinggi adalah pada indikator kebutuhan pertumbuhan dengan skor rata-rata 186,3. Sementara rata-rata skor yang paling rendah yaitu pada indikator kebutuhan pencapaian potensi dengan skor rata-rata sebesar 177. Kemudian hasil jawaban responden untuk variabel aktualisasi diri diperoleh skor sebesar 1807 dan berada dalam kategori baik. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh Aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada (KSPP) Syariah Al Uswah kota Banjar dengan hasil uji korelasi 0,419 yang memiliki hubungan yang sedang, dengan tingkat pengaruh sebesar 17,56% yang artinya bahwa aktualisasi diri berpengaruh sebesar 17,56%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat diartikan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0.05$ dan untuk $dk = 45 - 2 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 3,346 > t_{tabel} = 1,681$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Gina Riska (136:2019) menyatakan bahwa kurangnya dorongan pengembangan diri dengan potensi apa yang pegawai miliki baik dorongan dari instansinya, lingkungan akan kurangnya dihargai orang lain, ataupun dorongan dari diri sendiri, sehingga sangat lambatnya untuk menaikkan suatu jabatan atau wewenang yang sedang pegawai geluti tersebut. Artinya dapat disimpulkan bahwa rasa aktualiasasi diri pada pegawai masih sangat rendah sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang diinginkan bisa tercapai. Selain itu hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar Rizky Adhani (2013) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar

Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial,

(Irham Fahmi 2016:64). Adapun indikator yang digunakan dalam penghargaan menurut Kadarisman, (2012:43) adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Pujian
4. Cuti
5. Tunjangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden dapat diketahui bahwa rata-rata skor yang tertinggi adalah pada indikator gaji dengan skor rata-rata 186. Sementara rata-rata skor yang paling rendah yaitu pada indikator tunjangan dengan skor rata-rata sebesar 167. Kemudian hasil jawaban responden untuk variabel penghargaan diperoleh skor sebesar 1762 dan berada dalam kategori baik.

Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh Penghargaan terhadap prestasi kerja pada (KSPP) Syariah Al Uswah kota Banjardengan hasil uji korelasi 0,618 yang memiliki hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 38,19% yang artinya bahwa aktualisasi diri berpengaruh sebesar 38,19%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat diartikan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0.05$ dan untuk $dk = 45 - 2 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 6,557 > t_{tabel} = 1,681$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan penghargaan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, penghargaan diperlukan dalam meningkatkan motivasi pegawai supaya bisa mencapai tujuan perusahaan, pemberian penghargaan harus bersifat adil. Karena menurut Gina Riska (137:2019) Faktor lain penyebab kurang optimalnya prestasi kerja pegawai adalah ketidak merataan adanya pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi. Selain itu hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonanda, et. al. (2016) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan 2007: 94). Adapun indikator yang digunakan dalam prestasi kerja menurut Sutrisno, (2014:152) adalah:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden dapat diketahui bahwa rata-rata skor yang tertinggi adalah pada indikator sikap dengan skor rata-rata 174. Sementara rata-rata skor yang paling rendah yaitu pada indikator disiplin dengan skor rata-rata sebesar 162. Kemudian hasil jawaban responden untuk variabel prestasi kerja diperoleh skor sebesar 2030 dan berada pada kategori baik. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada (KSPP) Syariah Al Uswah kota Banjar dengan hasil uji korelasi bergandanya 0,637 yang memiliki hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 44,57% yang artinya bahwa aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 44,57%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat diartikan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0.05$ dan untuk $dk = 45 - 2 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 3,22. Maka dapat diartikan bahwa $f_{hitung} = 14,339 \geq f_{tabel} = 3,22$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima atau diuji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Suprihatiningrum (2012:5) yang menyebutkan bahwa: “prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan”. Prestasi kerja harus bisa dicapai karena jika pegawai memiliki prestasi yang baik dalam bekerja maka tujuan perusahaan bisa dicapai.

Selain itu hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonanda, et. al. (2016) yang menyatakan bahwa aktualisasi dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: Aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar, selain itu diketahui bahwa aktualisasi diri dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori sedang pada KSPP Al Uswah Banjar. Ini berarti bahwa jika aktualisasi diri baik maka meningkatkan prestasi kerja. Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar, selain itu diketahui bahwa penghargaan dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat pada KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar. Ini berarti bahwa jika penghargaan baik maka meningkatkan prestasi kerja. Aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar, selain itu diketahui bahwa penghargaan dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat pada KSPP Syariah Al Uswah Kota Banjar. Ini berarti bahwa jika aktualisasi diri dan penghargaan baik maka meningkatkan prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: Sebaiknya KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar lebih mengoptimalkan indikator aktualisasi diri yang masih rendah yaitu kebutuhan pencapaian potensi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai sehingga bisa meningkatkan potensi dalam diri pegawai dan koperasi harus bisa memfasilitasi untuk meningkatkan potensi pegawai, yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi pegawai. Sebaiknya KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar lebih mengoptimalkan indikator penghargaan yang masih rendah yaitu tunjangan dengan cara lebih memperhatikan

tunjangan yang diberikan kepada pegawai dengan cara memberikan tunjangan kesehatan jika pegawai sakit atau tunjangan transport bagi pegawai yang bekerja dilapangan, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, serta dapat meningkatkan prestasi pegawai. Sebaiknya KSPP Syariah Al Uswah kota Banjar lebih mengoptimalkan indikator prestasi kerjanya masih rendah yaitu disiplin dengan cara lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam mengatur waktu bekerja misalnya selalu tepat waktu untuk masuk atau pulang bekerja dan selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan, sehingga pekerjaan bisa lebih optimal, serta dapat meningkatkan prestasi pegawai. Sebaiknya bagi peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan ketiga variabel ini diharapkan melakukan penelitian pada perusahaan yang lebih besar dan sampel yang lebih banyak untuk hasil penelitian yang lebih optimal. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi demi ketuntasan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Cintya Yonanda, et. al. 2016. *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)*. Dalam jurnal Administrasi Bisnis. Vol 30 (1) Hlm 8. Tersedia: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1194/1376>. (28 November 2020)
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gabriel K. Rais, Et. Al. 2018. *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Dalam jurnal Riset ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6 (4), 16 hlm. Tersedia: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20937>. (25 November 2020)
- Hasibuan .2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa .
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Riska, G. 2019. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis)*. Dalam *Bussines Management and Entrepreneurship journal*. Vol 1 (4), 14 hlm. Tersedia: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2345>. (20 November 2020)
- Rizky, A. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya*. Dalam Jurnal ilmu Manajemen. Vol 1 (4), 11 hlm. Tersedia :

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278/7129>. (23
November 2020)

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Suprihatiningrum, H. & Tri, B. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja* (Studi pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*,1-22.

Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Peni Cahyati, E. M. N. L. N. M., 2024. The Influence of Job Stress and Work Culture on the Performance of Employees at Company, Bandung City. 4(2), p. 79.