

## PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, KEBUTUHAN SOSIAL DAN KEBUTUHAN FSIOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FLORINDO MAKMUR

**Indra Rustiawan**

*Universitas Putra Indonesia*

[indra.rustiawan@unpi-ciancur.ac.id](mailto:indra.rustiawan@unpi-ciancur.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa: Hipotesis 1 diterima, maka kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 ditolak, maka kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima, maka kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 diterima, maka Variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dimana perbedaannya hanya terletak pada objek yang diteliti.

*Keywords :* Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Fisiologis, Kinerja Karyawan.

Email Korespondensi: [indra.rustiawan@unpi-ciancur.ac.id](mailto:indra.rustiawan@unpi-ciancur.ac.id)

### PENDAHULUAN

Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 1. Hasil Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Florindo Makmur**

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)
Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>						
Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	100		78	100		69

Sumber: Bagian Admisnistrasi PT. Florindo Makmur, 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Florindo Makmur mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Karyawan diberi pelatihan untuk mendapatkan keterampilan mengoperasikan peralatan agar dapat digunakan semaksimal mungkin. Dari data perusahaan kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan keamanan sudah dapat terpenuhi dengan baik, hanya ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan agar kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat terpenuhi dengan semestinya.

Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan rekreasi bersama.

Menurut Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bertindak cepat, tepat, dan akurat yang didukung dengan keluwesan dan keramahan dalam melakukan tugasnya. PT Florindo Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan singkong menjadi tepung tapioka. Sehingga dapat diperlukan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis pun sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman ini pemimpin dapat memahami kebutuhan karyawan yang ada di PT Florindo Makmur untuk mencapai tujuan perusahaan sebab penurunan kemampuan dan kepribadian karyawan akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang senantiasa mengalami penurunan dan tidak tercapainya target kerja yang diharapkan.

Ada pun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti  
Kegunaan yang diharapkan adalah menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen.
- b. Bagi pihak perusahaan  
Dapat memberikan masukan mengenai seberapa besar pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.
- c. Kegunaan akademis  
Untuk menambah dan perluasan wawasan pengetahuan sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk pengembangan ilmu Manajemen.

## KAJIAN PUSTAKA

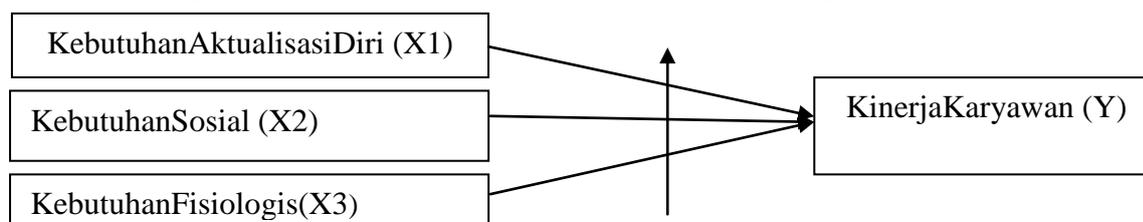
Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

Untuk memperjelas dari pokok penelitian, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar  
Kerangka Koseptual

Berdasarkan teori – teori serta latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
2. Kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
3. Kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur.

## METODE PENELITIAN

### Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik yang berjumlah 120 karyawan bagian operasional. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ada 55 karyawan menggunakan rumus slovin, dan dengan cara simple random sampling.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = 55$$

### Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, Kebutuhan aktualisasi diri (X1), Kebutuhan sosial (X2) dan Kebutuhan fisiologis (X3) sebagai variabel bebas.

**Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Kebutuhan aktualisasi diri(X1)	Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan pertumbuhan</li> <li>2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang</li> <li>3. Kebutuhan pemenuhan diri</li> <li>4. Kebutuhan dorongan Robbins dan Coulter (2010:110)</li> </ol>	Skala likert
2	Kebutuhan social(X2)	Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan rekreasi bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antara sesama karyawan</li> <li>2. Dukungan sesama karyawan</li> <li>3. Hubungan karyawan dengan unit kerja terkait</li> </ol>	Skala likert
3	Kebutuhan fisiologis(X3)	Sunyoto, Danang (2013:2-3) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan oksigen</li> <li>2. Kebutuhan cairan</li> <li>3. Kebutuhan nutrisi</li> <li>4. Kebutuhan istirahat</li> </ol>	Skala likert
4	Kinerja karyawan(Y)	Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan penyelesaian tugas</li> <li>2. Kesesuaian jam kerja</li> <li>3. Tingkat kehadiran</li> <li>4. Kerjasama antar karyawan</li> <li>5. Kepuasan kerja Setiawan (2014:147)</li> </ol>	Skala likert

**Sumber : diolah peneliti , 2021**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan social dan Kebutuhan fisiologis) dan variabel terikat (Kinerja karyawan), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

di mana :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta dari persamaan regresi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub> (Kebutuhan aktualisasi diri)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub> (Kebutuhan social )

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>3</sub> (Kebutuhan fisiologis)

e = Standar error

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji t secara parsial dan Uji F secara simultan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan social dan Kebutuhan fisiologis terhadap Kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 17.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,731	2,673		2,144	,037
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,183	,085	,172	2,166	,035
KEBUTUHAN SOSIAL	-,166	,112	-,110	-1,481	,145
KEBUTUHAN FISILOGIS	,855	,095	,726	8,959	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 5.731 + 0.183X_1 - 0.166X_2 + 0.855X_3$

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	,763	,749	1,19687

a. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN FISIOLOGIS, KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,749 atau 74,9%. Hal ini menunjukkan jika Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan Variabel kebutuhan sosial (X2) dapat menjelaskan Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,9% , sisanya sebesar 25,1% (100% - 74,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yaitu disiplin, lingkungan kerja, tanggung jawab dan sistem komunikasi.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,731	2,673		2,144	,037
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,183	,085	,172	2,166	,035
	KEBUTUHAN SOSIAL	-,166	,112	-,110	-1,481	,145
	KEBUTUHAN FISIOLOGIS	,855	,095	,726	8,959	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.166 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; 55-3 = 52) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2.166) >  $t_{tabel}$  (2.006), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,035 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1) berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.481 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; n-k = 55-3 = 52) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (-1.481) >  $t_{tabel}$  (2.006), dan nilai signifikansinya sebesar  $0.145 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis

kedua ditolak, artinya Variabel kebutuhan sosial (X2) tidak berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan (Y)

Dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8.959 sebesar Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 55-3 = 52$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (8.959) >  $t_{tabel}$  (2.006), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel kebutuhan fisiologis (X3) berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<sup>1</sup> Regression	234,870	3	78,290	54,653	,000 <sup>b</sup>
Residual	73,057	51	1,432		
Total	307,927	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN FISILOGIS, KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54.653. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut :  $55-3-1(5\% ; 2; 26)$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.78 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (54.653) >  $F_{tabel}$  (2.78), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1), Variabel kebutuhan sosial (X2), dan Variabel kebutuhan Fisiologis (X3), berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Dari penelitian ini aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,749 atau 74,9% dan mendekati angka 1, sehingga model regresi yang digunakan dapat dinyatakan baik.
2. Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.17 secara parsial memperlihatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dinyatakan bahwa Variabel aktualisasi diri berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.17 secara parsial memperlihatkan hasil  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel sehingga dinyatakan bahwa Variabel kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.17 secara parsial memperlihatkan hasil  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel sehingga dinyatakan bahwa Variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa: kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan, Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.17 secara simultan memperlihatkan hasil dimana  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Ahmadi Yusran Sahiboel, Hartutiningsih, M. Guntar Riady. 2014. *Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Samarinda*. Jurnal Administrasi Reformasi, Volume 2. No 4
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edison, Emron, Yohny anwar, Imnas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. Iqbal. M.M. 2010. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indira Hangga Rani. Mega Mayasari. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol 3, No 2, 2015, 164-170
- J Ravianto. 2014. *Produktifitas dan Manusia Indonesia*, SIUPP, Jakarta Hlm 16.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung, Hlm 2.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Sinungan.Muchdarsyah.2011. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara. Jakarta, Hlm 23.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Puspa Wulansari. 2017. *Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten hulu Sungai Tengah*. Kindai. Vol 13, Nomor 3, Hal 280-289

Patioran, 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.