PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN PADA DIVISI SIT DI PT. CONTROL SYSTEMS ARENA PARA NUSA

Improvement Of Work Performance Through Self Actualization Needs And Rewards On SIT Division In PT. Control Systems Arena Para Nusa

Oleh:
Felisha Rakhma Triyani[1]. Umi Narimawati[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
felishar27@gmail.com[1] dyanumi27@gmail.com[2]

Abstract: *The purpose of this research is to find out the increase in Job Achievement through the needs of Self Actualization and Award. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. In the information analysis to find out the Needs, Awards and Work Achievements during the verification process to achieve better performance, and to improve performance. The results of this study indicate that Self Actualization Needs, Awards are in a pretty good category while Work Achievement is in good category, an increase in Job Performance is significantly influenced by Self Actualization Needs, an increase in Job Performance is significantly influenced by the Award, and simultaneous increase in Job Performance significantly influenced by Self Actualization Needs and Awards. From these results, this is caused by the presence of employees who are not brave enough to make the best decisions, employees who postpone their work, employees feel that their development is not guaranteed in the company, employees who feel the company lacks comfort in doing work, employees who feel that given the company less in accordance with their expertise, and the presence of employees feels that the benefits provided by the company are less than expected.*
Keywords*: Work Achievement, Self - Actualization Needs, Awards.*

PENDAHULUAN,

Pada Era globalisasi sekarang ini seluruh perusahaan maupun organisasi menuntut adanya kompetisi untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan ataupun organisasi yang unggul.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Produktivitas yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. "Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, seperti faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan." (Wirawan, 2009).

"Faktor- faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor- faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi penilaian perilaku kerja karyawan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan" (Hasibuan, 2007). Untuk itu perlu dilakukan penilaian prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan maupun organisasi.

PT. Control Systems Arena Para Nusa yang dikenal sebagai Control Systems, sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk menyediakan industri proses dengan layanan nilai tambah di bidang pengendalian proses dan instrumentasi. Perusahaan ini memiliki staf penuh untuk membantu pelanggan dalam semua tahap pengendalian proses dan instrumentasi dari tahap perencanaan hingga perekayasaan. Manajemen proyek, integrasi produk dan sistem, pengawasan situs dan dukungan purna jual.

Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Control Systems juga harus memiliki sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja tinggi agar tujuan PT. Control Systems dapat tercapai. Sebagai perusahaan yang cukup ternama, kualitas menjadi sangat penting mengingat banyaknya pesaing yang ada. salah satu hal yang menjadi ukuran kualitas adalah keadaan sumber daya manusia. Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan atas prestasi kerja menjadi pemicu semangat karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

Adapun indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Kebutuhan Aktualisasi Diri

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 musisi harus bermain musik, seornag profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa *what a man can be, he must be".*

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

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

Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012:43) "Penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya".

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

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

OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian menurut Umi Narimawati (2010) " objek penelitian merupakan hal awal (suatu permasalah) yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam artian objek penelitian merupakan variabel yang akan dikaji, yang menjadi fokus penelitian disertai keberadaan atau tempat dilakukannya objek penelitian tersebut".

Penulis melakukan penelitian yang berjudul peningkatan prestasi kerja melalui kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan, penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT. Objek penelitian ini adalah Peningkatan Prestasi Kerja (Y), Aktualisasi Diri (X1) dan Penghargaan (X2).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011:2) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah".

Metode yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi berdasarkan fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.

   Penulis menetapkan permasalahan yang terjadi pada PT. Control Systems Arena Para Nusa khususnya divisi SIT untuk di idetifikasikan sebagai fenomena penelitian. Selanjutnya, penulis menetapkan judul penelitian. Adapun judul penelitian yang diajukan yaitu peningkatan prestasi kerja melalui kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan pada divisi SIT di PT. Control systems arena para nusa.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

   Setelah penulis melakukan survey awal yang diberikan pada 10 responden karyawan PT. Control systems divisi peng SIT ukuran aliran. Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat dijadikan fenomena permasalahan. Adapun identifikasi masalah pada penulisan penelitian ini yaitu:
   1. Masih adanya karyawan yang tidak cukup berani untuk membuat keputusan yang terbaik jika keputusan tersebut akan menimbulkan penolakan
   2. Masih adanya karyawan yang menunda pekerjaannya
   3. Masih adanya karyawan yang merasa pengembangan dirinya kurang terjamin diperusahaan
   4. Masih ada karyawan yang merasa perusahaan kurang memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan

5. Masih adanya karyawan yang merasa upah yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan keahliannya
6. Masih adanya karyawan yang merasa tunjangan yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Menetapkan rumusan masalah.

   Setelah mendapat fenomena dari hasil survey awal pada 10 responden karyawan PT. Control systems divisi SIT, penulis harus menetapkan rumusan masalah berupa pertanyaan yang akan diteliti dan dikumpulkan jawabannya melalui pengumpulan data yang diperlukan. Adapun rumusan masalah pada penulisan penelitian ini yaitu:

   1. Bagaimana prestasi kerja, kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   2. Apakah peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   3. Apakah peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh penghargaan pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   4. Apakah peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara simultan dan parsial pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT

4. Menetapkan tujuan peneliti. Tujuan yang penulis tetapkan pada penelitian ini yaitu:
   1. Untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja, kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   2. Untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja ada tidaknya dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   3. Untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja ada tidaknya dipengaruhi oleh penghargaan pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT
   4. Untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja ada tidaknya dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara simultan dan parsial pada karyawan PT. Control Systems Divisi SIT.
   5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

Selanjutnya, penulis menetapkan hipotesis penelitian berdasarkan teori dan fenomena yang didapat. Hipotesis penelitian merupakan kesimpulan awal penelitian, adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H1: Karyawan di PT. Control Systems divisi SIT memiliki aktualisasi diri yang cukup, memiliki penghargaan yang cukup dan memiliki prestasi kerja yang cukup pula.

H2: Peningkatan prestasi Kerja karyawan PT. Control Systems pada divisi SIT dipengaruhi oleh aktualisasi diri.

H3: Peningkatan prestasi Kerja karyawan PT. Control Systems pada divisi SIT dipengaruhi oleh penghargaan.

H4: Peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa secara simultan dan parsial dipengaruhi oleh aktualisasi diri dan penghargaan.

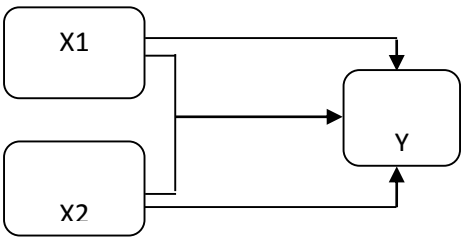
Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder berdasarkan hasil kuesioner, dan pengumpulan data perusahaan. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner terhadap sampel pada karyawan PT. Control Systems divisi SIT.

Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif). Analisi data dilakukanuntuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Pengujian yang

dilakukan pada penelitian ini menggunakan regresi analisys.

Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan:
X_1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri
X_2 = Penghargaan
Y = Prestasi Kerja

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut:

a = 13.940 memiliki arti bahwa, apabila variabel bebas aktualisasi dan variabel penghargaan sama dengan nol atau konstan maka prestasi kerja karyawan memiliki nilai sebesar 13.940 satuan.

β_1 = 0.985, memiliki arti bahwa, apabila variabel bebas aktualisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel aktualisasi akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.985 satuan.

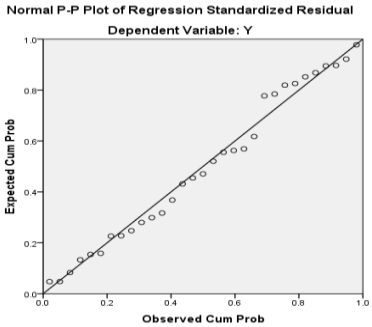
β_2 = 0.379, memiliki arti bahwa, apabila variabel bebas aktualisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel aktualisasi akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.379 satuan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifikansi atau nilai peluang lebih besar dari α (0,05) yaitu *unstandardized residual* sebesar 0,20 (0,20>0,05), sehingga Hipotesis (H_0) diterima mengikuti distribusi normal.

Selengkapnya grafik normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.646	.497	.402	.739	1.353
	X2	.588	.393	.300	.739	1.353

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara aktualisasi dan penghargaan, dimana nilai VIF dari

kedua variable independen lebih kecil dari 10 (1.353<10) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variable independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan koefisienkorelasi yang diperoleh memberikan suatu indikasi bahwa residual (*error*) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedatisitas). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing korelasi variabel aktualisasi dan penghargaan dengan residual (yaitu 0,930; dan 0,949) masih lebih besar dari 0,05.

Aalisis Korelasi

Berdasarkn pengujian yang telah dilakukan diperoleh sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara aktualisasi terhadap prestasi kerja = 0.646, ini berarti terhadap hubungan yang kuat antara aktualisasi terhadap prestasi kerja. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiono (2013:184) maka eratnya korelasi adalah kuat karena berkisar antara 0.600 – 0.799.
2. Korelasi koefisien penghargaan terhadap prestasi kerja sebagai berikut: Koefisien korelasi antara penghargaan terhadap prestasi kerja = 0.588, ini berartiterdapat hubungan cukup kuat antara penghargaan terhadap prestasi kerja. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiono (2013: 184) maka eratnya korelasi adalah cukup kuat karena berkisar antara 0.400 – 0.599.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variable aktualisasi diri (X_1) memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu 30,23% dari pada variabel penghargaan (X_2) yaitu sebesar 20,52%, terhadap prestasi kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,029 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05.28}$ = 2,05, atau dengan melihat tingkat signifikan 0.005 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak atau dengan kata lain aktualisasi berpengaruh positif terhadap varibel terikat yaitu prestasi kerja.

Dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t tabel atau $t_{0,05.28}$ = 2,05, atau dengan melihat tingkat signifikansi 0,032 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak atau dengan kata lain variable penghargaan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

2. Uji f

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil perhitungan pada tabel anova menunjukkan nilai f hitung sebesar 14.390 dimana kriteria penolakan H0 jika f hitung lebih besar dari f tabel atau fo lebih besar dari fα 1, n-1, dengan mengambil taraf signifikan (α) sebesar 5% maka dari tabel distribusi f didapatkan nilai f tabel untuk $f_{0.05.2.28}$ = 3.34. Dikarenakan 14.390 > 3.34 dan signifikansi f sebesar 0.000, maka H0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh secara signifikan antara variabel aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Prestasi kerja pada PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT yang diukur dari empat indikator secara akumulasi tergolong baik. Karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT memaksimalkan

hasil pekerjaan mereka dan pengetahuan mereka dalam keja dan memiliki tanggung jawab yang baik. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada indikator kuantitas kerja. Kebutuhan Aktualisasi pada PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT yang diukur dari empat indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT memiliki potensi yang baik dan mengembangkannya dengan cukup baik. Terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada indikator pengembangan diri. Penghargaan pada PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT yang diukur dari empat indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT dalam pekerjaannya sudah cukup memahami dan bekerja dengan baik. Namun pada indikator penghargaan hanya satu indikator yang nilainya paling tinggi dari jawaban responden yaitu pada indikator pujian.

2. Berdasarkan hasil perhitungan stastistik kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT.
3. Berdasarkan hasil perhitungan stastistik penghargaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT.
4. Berdasarkan hasil perhitungan stastistik secara simultan dan parsial kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT.

Saran

1. Prestasi kerja pada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT sudah baik. Namun perusahaan harus memperhatikan tentang kedisiplinan pada karyawan agar tidak ada karyawan yang menunda untuk menyelesaikan tugasnya agar kuantitas yang dimiliki karyawan lebih baik lagi.
2. Kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan PT. Control Systems Arena Para Nusa Divisi SIT sudah cukup baik. Namun perusahaan harus memperhatikan pengembangan diri pada karyawan dengan memberikan motivasi dalam bentuk mengadakan seminar motivasi, agar karyawan bisa lebih mengembangkan bakat dan potensi yang telah dia miliki. Juga memberikan kesempatan kepada karyawan dan menerimanya dengan baik untuk karyawan mengeluarkan ide atau gagasan agar karyawan bisa lebih percaya diri.
3. Penghargaan pada PT. Control Systems Arena Para Nusa Divis SIT sudah cukup baik. Namun perusahaan harus memperhatikan pemberian gaji, insentif, dan pemberian tunjangan. Sebaiknya perusahaan lebih menghargai prestasi kerja karyawan dan menghindari subjektivitas, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih cakap dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Rizky Adhani. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.4 Juli 2013.*

Sulistyani Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.

Prabu Mangkunegara. 2011. *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Atmi Saptarini dan Purwanto. 2016. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan

penghargaan terhadap prestasi kerja dosen di perguruan tinggi Muhammadiyah Pringsewu. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol 07 No.2 Desember, 2016.*

Cintya Yonanda. 2016. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kemanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri Terhadap Preestasi Kerja Karywan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 30 No. 1 Januari 2016.*

Drs.H.Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muhammad Ibrar, Owan Khan. 2015. The Impact Of Reward On Employee Performance (A Case Study Of Malakand Private School). *Jurnal International Latters Of Social and Humanistic Sciences, Vol 52 pp 95-103 Mei 2015.*

Novenna Sumampouw dan Frederik G. Worang. 2016. Analyzing Of Self-Actualization Needs, Reward And Social Needs Toward Employee Performance At BKKBN North Sulawesi Province, *Jurnal EMBA, Vol 4 No 2 Juni 2016.*

Rumbiati. 2016. Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol.7 No.1 Juli 2016.*

Siregar, Neni Triana. 2017. Pengaruh Penilaian Kerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *JOM FISIP Vol.4 No.2 Oktober.*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi.* Jakarta: Genesis.

_____. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.

_____. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya.* Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Dan Linna Ismawati, 2010. *Penulisan Karya Ilmiah,* Bekasi: Genesis. Verihzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana.

Anonim. 2015. *Kebutuhan Maslow Teori Hirarki.* http://id.wikipedia.org/wiki

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT.RemajaRosdakarya. http://wardahcheche.blogspot.com/2013/05/prestasi-kerja.html

PT. Control Systems Arena Para Nusa. http://www.ptcs.co.id

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Management Sumber Daya Manusia.* Cetakan I. Bandung: CV. Mandar Maju http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-penghargaan-reward-kriteria.html

Sarwono, Sarlito Wirawan. 2000. *Berkenalan Dengan Aliran-aliran dan Tokoh-tokoh Psikologi.* Jakarta: Bulan Bintang. http://meutia-i-fpsi11.web.unair.ac.id/artikel_detail-81220-Umum-AKTUALISASI%20DIRI%20DAN%20FULL%20FUNCTIONING.html

Yuli Sri B. C (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama Malang: UMMPress. http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-prestasi-kerja-faktor-yang.html