**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 34290-34296

# PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI SUMATERA UTARA

**Novia Ramadhani[1] Tengku Ahmad Helmi[2] M. Nelson Pinem[3]**
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
noviaramadhani1709@gmail.com

Published: December, 2025

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Pada penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data melalui wawancara, daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistik Ver 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

***Kata kunci: Aktualisasi diri, Penghargaan, Prestasi kerja***

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Manajemen dalam sebuah organisasi akan sangat dibutuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan atau organisasi bisnis untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien. (Aditama,2020). Pada saat ini, manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan mengalami perubahan untuk memenuhi tuntutan dari lingkungan bisnis yang terus berubah. Manajemen sumber daya manusia semakin memperhatikan pentingnya inovasi, keberagaman dan kesetaraan di tempat kerja.

Aktualisasi diri merupakan bagian dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia dalam bentuk piramida, dengan aktualisasi pada tingkat ke- 5 sebagai yang tertinggi. Dimulai dari yang paling dasar, kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi melibatkan kebutuhan fisiologis seperti sandang,pangan dan papan, kebutuhan rasa aman dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, kebutuhan untuk merasa disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini, sebelum mencapai aktualisasi diri, seseorang perlu memenuhi keempat kebutuhan tersebut terlebih dahulu. Ketika seseorang telah mencukupi dalam ke-4 kebutuhan dibawahnya, maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai pegawai yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan. (Robbins S. P., 2016).

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat mendorong motivasi dan umpan balik dari karyawan untuk kemajuan-kemajuan mereka yang lebih baik dari waktu ke waktu, beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para kaum akademis mengenai penilaian prestasi kerja (Maria,dkk 2023).

## KAJIAN TEORI

Menurut (Krems, 2017) menyatakan aktualisasi diri berarti kesadaran penuh individu terhadap potensi yang ia miliki. Sedangkan menurut Rogers dalam (Sudarsana, 2017) menjelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis unik. Dari beberapa pernyataan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi dalam diri setiap manusia pada saat kebutuhan lainnya sudah terpenuhi, begitu sebaliknya jika kebutuhan lainnya belum terpenuhi maka kebutuhan aktualisasi diri pada manusia dapat terhambat.

Prestasi kerja yaitu suatu hasil pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan segala pekerjannya, dengan segala kemampuan dan keterampilan kerja untuk mencapai tujuan suatu intansi. Menurut (Hasibuan M. S., 2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2019), pencapaian kerja akan mencerminkan hasil yang seseorang capai saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang diinvestasikan. Menurut Badriyah (2018: 136) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), yang merupakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberikan tanggung jawab dan memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

Penghargaan (reward) merupakan balas jasa yang diterima pegawai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai agar dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan mencapai tujuan instansi. Penghargaan yang diberikan oleh instansi dapat berupa material dan non material. Menurut Mangkunegara dalam (Sonya Sidjabat, 2021) penghargaan adalah rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara yang berdomisili di Jalan. Jend.Gatot Subroto KM 5.5 No.218, Cinta Damai, Kecamatan. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Dalam penelitian ini yang menjadi objek nya adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 77 orang. Hingga dapat dinyatakan bahwa sampel ini adalah bagian yang mewakili dari seluruh populasi diatas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan kriteria sampel, tetapi seluruh populasi di atas dijadikan ukuran penelitian.

## TEKNIK ANALISIS DATA

*Analisis Regresi Linear Berganda*

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dikarenakan adanya variabel bebas dan variabel terikat. Menurut (Ghozali,2018) model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e}$$

Keterangan:
Y = Prestasi Kerja
a = Konstanta
$b_1$ = Koefisien Regresi $X_1$
$b_2$ = Koefisien Regresi $X_2$
$X_1$ = Aktualisasi Diri
$X_2$ = Penghargaan

e = Standard Error

*Uji T ( Parsial )*

Uji signifikan parsial atau uti T menurut (Aburrahman, 2018) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Jumlah uji t hitung akan dilakukan perbandingan dengan t tabel. Derajat signifikan yang akan digunakan yaitu 0,05. Dalam mengambil keputusan pada uji t terdapat kriteria sebagai berikut:

1. Apa bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan < 5% maka Ho ditolak dan Hi diterima.
2. Apa bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan >5% maka Ho diterima dan Hi ditolak.

*Uji F ( Simultan )*

Uji signifikan simultan atau uji F menurut (Aburrahman, 2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan statistik F dengan melihat signifikansi dan nilai F hitung sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan < 5%, maka Ho ditolak, Hi diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan > 5%, maka Ho diterima, Hi ditolak.

*Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)*

Menurut (Ghozali, 2016) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai $R^2$ yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

1. 0 : Tidak ada korelasi
2. 0 – 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : korelasi moderat
4. 0,51 – 0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka $R^2$ pasti akan mengikat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted $R^2$. Model adjusted $R^2$ dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali,2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Pengujian Regresi Linear Berganda*

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Analisis digunakan dengan bantuan SPSS dengan output berikut.

Berdasarakan pengelolaan data yang terlihat pada tabel dibawah, output kolom kedua bagian B *unstandrized coefficient* diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 3{,}811 + (0{,}49)\ X1 + 0{,}635\ X2 + \varepsilon}$$

*Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.811 | 1.228 | | 3.105 | **.003** |
| | AD_X1 | .049 | .063 | .068 | .782 | **.436** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Harga_X2 | .635 | .080 | .680 | 7.886 | **.000** |

a. Dependent Variable: Prestasi_Y

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025*

Dengan persamaan regresi liner berganda tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3.811 menunjukan variabel nilai prestasi kerja. Jika variabel aktualisasi diri dan penghargaan bernilai konstan, maka nilai prestasi kerja sebesar 3.81%.
2. Koefisien aktualisasi diri sebesar 0,49 menunjukan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% maka nilai aktualisasi diri akan mengalami kenaikan sebesar 0,001%.
3. Koefisien penghargaan sebesar 0,635 menunjukan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% maka nilai penghargaan akan mengalami kenaikan sebesar 6,35%.

*Uji Simultan (F)*

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dilakukan pengujian pengaruh secara simultan yang bertujuan untuk menilai apakah variabel bebas, yaitu aktualisasi diri dan penghargaan, secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Hipotesis yang akan diuji melalui uji F dalam penelitian ini adalah bahwa aktualisasi diri dan penghargaan sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Dengan uji F, kita dapat menilai apakah efek gabungan dari kedua variabel bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

*Tabel 2 Hasil Uji Simultan (F)*

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 40.018 | 2 | 20.009 | **36.050** | **.000[b]** |
| | Residual | 41.073 | 74 | .555 | | |
| | Total | 81.091 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi_Y

b. Predictors: (Constant), Harga_X2, AD_X1

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 25.061 | 2 | 12.530 | **5.359** | **.007[b]** |
| | Residual | 173.017 | 74 | 2.338 | | |
| | Total | 198.078 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Penghargaan_X2, Aktualisasi_Diri_X1

*Sumber:Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025*

Berdasarkan data diatas, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai F 36,050 Nilai signifikansi 0.000 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel (36,050 > 2,33) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya aktualisasi diri dan penghargaan sama-sama secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

*Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)*

Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi $R^2$ diketahui besarnya pengaruh variabel Aktualisasi diri (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

*Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi*

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .702[a] | **.493** | .480 | .745 | 2.021 |

a. Predictors: (Constant), Harga_X2, AD_X1

b. Dependent Variable: Prestasi_Y

*Sumber:Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,493. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 yaitu aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y yaitu prestasi kerja sebesar 49,3% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Uji Parsial (t)*

Pengujian pengaruh secara parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel X1 (aktualisasi diri) dan X2 (penghargaan) secara terpisah berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Hipotesis yang akan diuji melalui uji t adalah sebagai berikut:

H1: Aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H0: Aktualisasi diri tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H2: Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H0 : Penghargaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil dari uji parsial (uji t) dapat dilihat dalam tabel yang tersedia. Dengan mengacu pada hasil uji t, kita dapat menilai apakah variabel aktualisasi diri dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja secara terpisah.

*Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)*

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.811 | 1.228 | | 3.105 | .003 | | |
| | AD_X1 | .049 | .063 | .068 | **7.782** | **.436** | .920 | 1.087 |
| | Harga_X2 | .635 | .080 | .680 | **7.886** | **.000** | .920 | 1.087 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Y

*Sumber:Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada variabel aktualisasi diri memperoleh signifikansi 0.436 dan nilai t 7,782 Nilai signifikansi 0.436 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel (7,782 > 1,664) maka dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hal ini maka H1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada variabel penghargaan memperoleh signifikansi 0.000 dan nilai t 7,886. Nilai signifikansi 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (7,886 > 1,664) maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi penghargaan maka semakin tinggi prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hal ini maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aktualisasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.
2. Penghargaaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

3. Aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

**DAFTAR PUSTAKA**


Aburrahman, M. (2018). *Tujuan Pembelajaran Matematika* . Jakarta : Prima.

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi . Malang : AE Publishing

Antonius.P, D. (2023). *Pengantar Manajemen Konsep dan Praktik*. Jambi: Pt.Sonpedia Publishing Indonesia.

Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : CV Pustaka Setia.

Bitri Agung Syah Putri, S. W. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang. *jurnal bisnis net* , 140-141.

Darsono Prawironegoro dan Dewi utari, (2016). Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi Dan Politik. Jakarta : Mitra Wacana Media

Dicky Saputra, N. D. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kereta Api Indoesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol.8 No 1* .

Diskopukm. (2023). *Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara*. Retrieved 12 21, 2024, from Layanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara: https://diskopukm.sumutprov.go.id/#



Aburrahman, M. (2018). *Tujuan Pembelajaran Matematika* . Jakarta : Prima.

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi . Malang : AE Publishing

Antonius.P, D. (2023). *Pengantar Manajemen Konsep dan Praktik*. Jambi: Pt.Sonpedia Publishing Indonesia.

Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : CV Pustaka Setia.

Bitri Agung Syah Putri, S. W. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang. *jurnal bisnis net* , 140-141.

Darsono Prawironegoro dan Dewi utari, (2016). Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi Dan Politik. Jakarta : Mitra Wacana Media

Dicky Saputra, N. D. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kereta Api Indoesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol.8 No 1* .

Diskopukm. (2023). *Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara*. Retrieved 12 21, 2024, from Layanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara: https://diskopukm.sumutprov.go.id/#



Elvina. (2020). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kaupaten Labuhan Bantu Utara . *EBMA* , 25-26.

Enggar Rahmawan, R. (2021). Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai . *sains ekonomi* , 87-88.

Fadlillah, S. (2020). *Buku Ajar Konsep Dasar Paud* . Yogyakarta: Samudra Biru.

Fajariyah, S. (2022). Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Anughrah Jaya Sumenep. *wiraraja* , xii.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariente Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Aanalisis Multivariete SPSS 25 ed.9*. Semarang: Universitas Diponegoro .

Gina Riska Ridwan Yanti, N. M. (2019). pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (suatu studi pada kepolisian resort ciamis). *business management and entrepreneurship journal*, 134.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi.* Jakarta: Bmi Aksara.

Juliandi, A. (2013 ). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi* . Medan : Media Inn .

Krems, J. a. (2017). Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1337-1352.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Maria Silvana Mariebel Carcia, dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga : CV. Eureka Media Aksara.

Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif* . Yogyakarta: UGM Press.

Nazir, M. (1999). Metodologi Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia .

Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Edisi 13, Ahli Bahasa Bob Sabran dan Devri Bardani.* Jakarta : Erlangga .

Rusdiana, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif.* Arsad Press.

Saputra, D. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–14.

Sebayang, S. d. (2019). Pengaruh Nilai Pelanggan,Kepuasan Pelanggan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Pelanggan di Kota Medan . *INOBIS* , 220-235.

Shields, J. (2016). *Managing Employee Perfomance and Reward, Second edition.* Cambridge: University Press.

Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sonya Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul* . Bogor : Lindan Bestari .

Sri Rahayu, L. T. (2023). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Multisarana Agro Lestari Pekanbaru . *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* , 46.

Sri Sundari dan Hikmat Zakky Almubaroq. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Garut : CV. Aksara Global Akademia.

Sudarsana, G. (2017). Pengaruh Cyber Theraphy Terhadap Pengembangan Aktualisasi Diri Remaja Kelas XI SMA Negeri 1 Singaraja. *Jurnal ilmiah pendidikan dan pembelajaran*, 20.

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

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : CV.Alfabeta.

Suriani Leni. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. DECISION: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* 3(1), 1–10. https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1506

Wulandari. (2020). Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian terhadap Karyawan Departemen POSTRANS di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya). *Tesis, Universitas Siliwangi*

Yunita, A. (2023). Aktualisasi diri sebagai prediktor motivasi intrinsik dan komitmen kerja. *Universitas Indonesia.*

Yustinus Semiun, O. (2021). *Teori-Teori Kepribadian Humanistis.* Yogyakarta: PT.Kanisius.

Zulfadli Akbar Nasuition, Y. S. (2023). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jumansi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*, 151.