

PRESTASI KERJA: AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL

KEVIN SYAHFAUZI
NURWANTI

Trisakti School Of Management, Jl. Raya Siliwangi No.74, Rawalumbu, Bekasi, Indonesia
kevinsyahfauzi10@gmail.com, nurwanti29@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this study was to find out the effect of Self Actualization, Esteem, and Social Belongingness on the Work Performance. The sample used in the study was 62 employees using purposive sampling techniques. Where the techniques and data are done using a questionnaire, while the analysis is done using multiple regression. The results of the study indicate that Self Actualization, Esteem and Social Belongingness affect the Work Performance. Therefore, company needs to pay attention to Self Actualization, Esteem and Social Needs in the workplace to obtain employee's work achievement expected from the company.*

Keywords: *Self Actualization, Esteem, Social Needs, Work Achievement*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 62 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial mempengaruhi Prestasi Kerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial di tempat kerja untuk memperoleh Prestasi Kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan di era Globalisasi saat ini memaksa setiap industri yang ada didalam Negeri maupun di Luar Negeri, membuat setiap pelaku bisnis di bidang Industri harus berlomba lomba dalam membuat Inovasi untuk menciptakan peluang usaha. Hal tersebut mendorong pelaku bisnis di bidang Industri menciptakan rencana

dalam mengatur strategi untuk memenangkan kompetisi antar perusahaan. Salah satu faktor kunci dalam bersaing dipersaingan yang ketat saat ini yaitu dengan memiliki kualitas sumber daya yang baik, karena hal tersebut dapat menjadi aset utama bagi organisasi, penilaian keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Table 1 Target dan Realisasi Divisi Sales

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2015	1000	1200	105,50
2	2016	1250	1220	98,10
3	2017	1500	1340	90,75
4	2018	1750	1420	85,10
5	2019	2000	1626	80,82

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan divisi sales menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik. Terlihat pada tahun 2015, target yang diberikan perusahaan dapat di realisasikan dengan baik, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, pada tahun 2016 dan tahun-tahun selanjutnya terjadi tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan aktualisasi diri yang terjadi dikarenakan karyawan kurang mendapat kesempatan aktualisasi diri di dalam perusahaan. Terutama dalam hal kebutuhan pencapaian potensi yang masih kurang diberikan kepada karyawan. Hal ini bisa dilihat di tabel berikut:

Table 2 Kegiatan Kerja Divisi Sales

No	Tahun	Nama Kegiatan			Realisasi
		Training	Workshop	Seminar Kursus	
1	2017	1	-	-	1
2	2018	1	-	1	2
3	2019	-	1	1	2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa perusahaan masih belum banyak melakukan kegiatan pelatihan, *workshop* dan seminar/kursus untuk meningkatkan aktualisasi diri karyawan serta karyawan sedikit dilibatkan dengan kegiatan yang bertujuan untuk membangun potensi yang dimiliki karyawan. Karyawan mengharapkan kepada perusahaan agar lebih banyak

mengadakan kegiatan seperti *training*, *workshop*, dan seminar maupun projek guna meningkatkan potensi, kreativitas, minat, bakat dan prestasi kerja karyawan. Dengan dipenuhinya kebutuhan aktualisasi diri maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Selain itu ditemukan adanya kesenjangan yang terjadi di perusahaan tersebut, yaitu pemberian insentif

yang kurang adil. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat tabel berikut:

Table 3 Target dan Realisasi Divisi Sales

No	Lama Bekerja	Insentif
1	< 1 Tahun	200.000
2	1 Tahun – 2 Tahun	400.000
3	3 Tahun – 4 Tahun	600.000
4	5 Tahun – 6 Tahun	800.000
5	> 6 Tahun	1.000.000

Dari tabel di atas memberikan gambaran bahwa karyawan merasa tidak dipenuhi haknya karena jika ada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik, Perusahaan memberi Insentif berdasarkan lama bekerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan mengharapkan Insentif diberikan berdasarkan prestasi yang telah dikerjakan saat mengerjakan suatu target dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut, membuat karyawan keberatan sehingga hubungan antara karyawan dengan perusahaan tidak harmonis.

Selanjutnya berkaitan kebutuhan sosial, terdapat permasalahan terutama dalam hal kebutuhan perasaan ikut serta, yaitu kurangnya kegiatan *outing* maupun *gathering* dari instansi dalam menjaga keakraban antar pegawai. Kondisi ini dapat berdampak pada prestasi karyawan.

Selain itu tidak adanya forum komunikasi yang dibentuk oleh perusahaan yang berguna untuk menyampaikan ide, saran ataupun kritik tentang pekerjaan antara karyawan dengan atasan maupun antara sesama karyawan.

Perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial agar meningkatnya prestasi kerja

karyawan yang berdampak kepada meningkatnya prestasi kerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja karyawan. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Sandimas Intimitra Bekasi Divisi Sales.

Aktualisasi Diri

Menurut Robbins & Judge, (2019) Aktualisasi Diri *“Drive to become what we are capable of becoming; includes growth, achieving our potential, and self- fulfillment.”*

Penghargaan

Menurut Robbins & Judge (2019) Penghargaan *“Internal factors such as self- respect, autonomy, and achievement, and external factors such as status, recognition, and attention.”*

Kebutuhan Sosial

Menurut Robbins & Judge (2019) Kebutuhan Sosial *“Affection, belongingness, acceptance, and friendship.”*

Prestasi Kerja

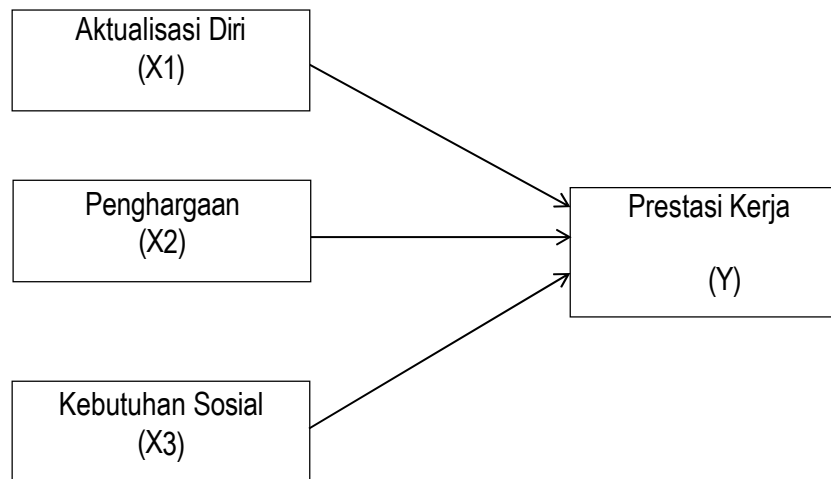
Menurut Hasibuan (2007) dalam Suharni & Riadi (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

H2 : Terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

H3 : Terdapat pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini kausalitas dan deskriptif. Menurut Sakaran dan Bougie (2016:97) *“Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of object (such as person, organizations, products or brand) events or situations.”*

Selain itu bentuk penelitian ini bersifat kausalitas, menurut Sugiyono (2018:56) kausalitas adalah yaitu menguji sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini yaitu PT. Sandimas Intimitra Bekasi Divisi Sales.

Karakteristik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah karyawan divisi sales, dengan syarat lama bekerja minimal 1 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan di PT. Sandimas Intimitra Bekasi Divisi Sales.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Prestasi Kerja (Y) merupakan hasil pekerjaan karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Aktualisasi Diri (X1) merupakan kekuatan individu yang memiliki beragam keahlian dan dikumpulkan menjadi suatu kelompok dan dikelola dengan baik untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Penghargaan (X2) merupakan suatu bentuk pemberian yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang dimana penghargaan memberikan suatu dorongan motivasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kebutuhan Sosial (X3) merupakan kebutuhan untuk saling berinteraksi dalam kehidupan bermasyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 4 Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri (X1)

Variasi Independen (X1)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r table</i> df = n-2	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	0.582	0.2500	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	0.503	0.2500	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri 3	0.583	0.2500	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri 4	0.354	0.2500	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri 5	0.767	0.2500	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri 6	0.649	0.2500	Valid

Table 5 Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri (X2)

Variasi Independen (X1)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r table</i> df = n-2	Keterangan
Penghargaan 1	0.670	0.2500	Valid
Penghargaan 2	0.714	0.2500	Valid
Penghargaan 3	0.583	0.2500	Valid
Penghargaan 4	0.563	0.2500	Valid
Penghargaan 5	0.681	0.2500	Valid
Penghargaan 6	0.514	0.2500	Valid

Table 6 Hasil Uji Validitas Kebutuhan Sosial (X3)

Variasi Independen (X1)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kebutuhan Sosial 1	0.754	0.2500	Valid
Kebutuhan Sosial 2	0.753	0.2500	Valid
Kebutuhan Sosial 3	0.310	0.2500	Valid
Kebutuhan Sosial 4	0.629	0.2500	Valid
Kebutuhan Sosial 5	0.700	0.2500	Valid
Kebutuhan Sosial 6	0.691	0.2500	Valid

Table 7 Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja (Y)

Variasi Independen (X1)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Prestasi Kerja 1	0.639	0.2500	Valid
Prestasi Kerja 2	0.422	0.2500	Valid
Prestasi Kerja 3	0.513	0.2500	Valid
Prestasi Kerja 4	0.532	0.2500	Valid
Prestasi Kerja 5	0.696	0.2500	Valid
Prestasi Kerja 6	0.664	0.2500	Valid

Bisa dilihat tabel pengujian validitas di atas bahwa adanya r hitung positif pada seluruh indikator independen dan dependen serta r hitung lebih besar dari r tabel (0,2500).

Kesimpulannya yakni seluruh indikator penelitian adalah valid.

Table 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	<i>r table</i> df = n-2	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0.608	0.60	Valid
Penghargaan (X2)	0.674	0.60	Valid
Kebutuhan Sosial (X3)	0.729	0.60	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0.604	0.60	Valid

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada setiap variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang

melebihi 0,60 yang artinya pertanyaan pada kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten.

Table 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Asymp. Sig (2-tailed)	<i>Alpha</i>	Keterangan
0.170	0.05	Normal

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai dari *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,170 dimana nilai ini lebih

besar dari *alpha* (0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Table 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0.527	1.898	Tidak terjadi multikolinearitas
Penghargaan (X2)	0.573	1.746	Tidak terjadi multikolinearitas
Kebutuhan Sosial (X3)	0.602	1.660	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas dalam model regresi

dikarenakan nilai dari *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Table 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0.180	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penghargaan (X2)	0.223	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kebutuhan Sosial (X3)	0.188	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel independen yaitu kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial tidak terjadi

heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan $>$ α (0,05), yang artinya tidak ada kesamaan varians pada tiap variabel.

Table 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin – Watson
1	1.804

Table 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square
1	0.608	0.370	0.337

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,608^a yang artinya Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Masih berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 33.7 persen variansi Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2),

dan Kebutuhan Sosial (X3) sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,3 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Table 14 Hasil Uji Goodness of Fit Model

Model	F	Sig
1	11.333	.000

Pada tabel 4.11 dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 11.333 sedangkan nilai F_{α} sebesar 2,76 dan nilai F_{α} diperoleh dengan mempertimbangkan nilai $df_1 = 3$ dan df_2 dengan rumus $df_2 = 62 - 3 - 1 = 58$ serta nilai $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} (11.333) $>$ F_{tabel} (2,76), sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria *Fit*.

Tabel 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1), Penghargaan (X2), dan Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

M o d e l		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.160	2.732		5.183	.000
	X1	.439	.135	.469	3.263	.002
	X2	.348	.127	.376	2.730	.008
	X3	-.282	.113	-.335	-2.493	.016

Dalam penelitian ini terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,160 + 0,439 X1 + 0,348 X2 + (-0,282) X3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

b0 = Konstanta

X1 = Kebutuhan Aktualisasi Diri X2

= Penghargaan

X3 = Kebutuhan Sosial

e = Error

Uji Hipotesis (t-test) Aktualisasi Diri

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu diperoleh nilai t hitung (3,263) > t- tabel (2,002) serta nilai *p-value* (0,002) < α (0,05), berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan terdapat pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi.

Penghargaan

Pengujian hipotesis yang kedua yaitu diperoleh nilai t hitung (2,730) > t- tabel (2,002), serta nilai *p-value* (0,008) < α (0,05), berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi.

Kebutuhan Sosial

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai t hitung (-2,493) lebih dai t-tabel (-2,002), serta nilai *p-value* (0,016) < α (0,05), berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan terdapat pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi.

PENUTUP

Kesimpulan yang di dapatkan dari penelitian ini adalah variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi.

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih terdapat berbagai keterbatasan, yaitu: (1) Populasi serta sampel yang digunakan hanya 62 orang yang mencakup satu divisi saja yaitu Divisi Sales di PT. Sandimas Intimitra Bekasi. (2) Keterbatasan mengenai waktu, biaya, serta tenaga yang diperlukan guna menyelesaikan penelitian ini. (3) Sulitnya melakukan penelitian secara langsung dikarenakan adanya pandemik COVID-19 yang sedang malanda Indonesia saat penelitian dilakukan.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti bagi peneliti selanjutnya, yaitu: (1) Menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. (2) Menambahkan sampel penelitian yang dapat mewakili seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Implikasi hasil penelitian kepada Perusahaan PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi yaitu (1) memperhatikan dan meningkatkan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan mengadakan kegiatan seperti *training*, *workshop*, dan seminar guna meningkatkan potensi, kreativitas, minat, bakat dan prestasi kerja karyawan. (2) Perusahaan PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi harus memperhatikan dan meningkatkan Penghargaan seperti insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja dari karyawan bukan dari lama bekerjanya. (3) Perusahaan PT. Sandimas Intimitra Divisi Sales Bekasi harus memperhatikan dan meningkatkan Kebutuhan Sosial seperti mengadakan kegiatan bersama seperti *outing* maupun *gathering*. Kegiatan ini bertujuan membangun keakraban antar karyawan dan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam mewujudkan kemajuan perusahaan melalui prestasi kerja dari karyawannya.

REFERENCES

- Alfaizon, R. (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD. BPR ROKAN HULU. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 78-85.
- ALI, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada ADIRA FINANCE Cabang PAREPARE. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 60-79.
- Azlin, D. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG.
- Elvina, E. (2020). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten LABUHANBATU UTARA. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 25-32.
- ERWIN, E. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL SATRYA PERDANA (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di MA AL-KHAIRIYAH PONTANG Kabupaten SERANG. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Herizal, M. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. *Jurnal Real Riset*, 2(1).
- Mersilina, M., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT AROFAHMINA Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 9(2), 226-233.
- Nurwisda, D., & Rosyadi, N. (2018). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pemalang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(10), 30-46.
- Pranamulya, Y., Mulyadi, H., & Purnama, R. (2018). Gambaran Disiplin dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan HRD PT. Telkom Indonesia Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 43-53.
- Rais, G. K., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior, Global Edition (Eighteen Edition)*. Pearson International Content, Inc.
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. 2012. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.

