

## **Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dini Anggraini <sup>1</sup>✉ Muammar Khadapi <sup>2</sup> Saharuddin <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bumi Mineral Sulawesi yang berjumlah 525 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Sedangkan secara parsial kebutuhan sosial tidak memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Secara simultan pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 25,4 sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** *kebutuhan sosial; kebutuhan penghargaan; kinerja pegawai.*

### **Abstract**

This research aims to analyze the influence of social needs and esteem needs partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Sulawesi Mineral Earth. The type of research used is quantitative research. The population of this research is all permanent employees of PT. Bumi Mineral Sulawesi, totaling 525 people. The sampling technique using the Slovin formula was 84 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that partially the need for appreciation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth. While partially social needs do not affect the performance of employees at PT. Sulawesi Mineral Earth. Simultaneously knowledge and skills have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Bumi Mineral Sulawesi, with a large influence of 25.4 while it is influenced by other variables outside of this study.

**Keywords:** *social needs; appreciation needs; employee performance.*

Copyright (c) 2023 Dini Anggraini

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [dinianggdainidini@gmail.com](mailto:dinianggdainidini@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi atau perusahaan memiliki tujuan atau harapan yaitu akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan

mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan (Fajar et al., 2018). Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat berdampak baik pada perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal (Santika et al., 2023).

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan (Suak et al., 2017). Diduga kinerja karyawan di pengaruhi oleh adanya kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan (Handoko, 2002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial merupakan suatu kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain.

Sedangkan kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian (Yonanda et al., 2016). Kebutuhan ini juga dapat dipahami sebagai kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. PT. Bumi Mineral Sulawesi merupakan salah satu perusahaan Kalla yang bergerak dibidang proyek pengolahan Mineral (SMELTER) dengan produk akhir berupa ferronickel yang berada di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Sehingga tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi secara parsial dan simultan.

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan (Handoko, 2002).

Dari sifat dasar manusia ini maka dalam bentuk kehidupan dimanapun juga manusia pasti memerlukan keberadaan dari orang lain, secara individu manusia memerlukan keluarga, tetangga, teman, sahabat. Sedang dalam kehidupan berorganisasi manusia memerlukan teman kerja yang baik, hubungan dengan tim kerjanya, hubungan dengan atasannya dimana ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya (Perkasa & Affini, 2020).

Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa terdapat empat golongan kebutuhan sosial, yaitu: a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (sense of belonging). b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of performance). c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement). d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam sebuah organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut (Ariyanto & Sulistyorini, 2020).

Kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, dan fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (output) terhadap masukan (input). Ukuran produktivitas terdiri dari semua keluaran organisasi dibagi oleh semua masukan. Masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dan sebagainya (Serlin Serang, 2018).

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yaitu; a. Meningkatkan target pekerjaan. b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. c. Menciptakan inovasi. d. Menciptakan kreativitas. e. Meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat praduga yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan pada uraian sebelumnya maka hipotesis penelitian ini yaitu:

**H<sub>0</sub>:** Diduga kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>a</sub>:** Diduga kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu diskriptif kuantitatif yang merupakan jenis penelitian berupa data yang berbentuk angka-angka. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi

penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi yang berjumlah 525 orang karyawan. Sehingga teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan secara simple random sampling yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Arikunto, 2006). Sedangkan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebesar 84 responden.

Sumber data penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban dari kuisioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner langsung, dimana kuesioner ini diantar langsung kepada karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas). Serta untuk menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, akan dibuktikan melalui uji simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan dengan tujuan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38128166
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.105
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 tersebut maka didapatkan nilai signifikan sebesar 0,06 dan lebih besar dari 0,05 atau  $0,06 > 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Sehingga hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	2.145	1.592		1.348	.182
	Kebutuhan Sosial	-.051	.076	-.082	-.669	.505
	Kebutuhan Penghargaan	-.009	.073	-.015	-.124	.902

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas tersebut dengan menggunakan uji Glejser maka nilai sig. disetiap variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selanjutnya uji multikolinearitas dilakukan untuk bertujuan menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Sehingga hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

	<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		<b>Collinearity Statistics</b>		
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)	8.787	2.231		3.939	.000		
	Kebutuhan Sosial	.140	.106	.140	1.319	.191	.821	1.218
	Kebutuhan Penghargaan	.415	.103	.428	4.042	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas tersebut maka nilai tolerance semua variabel bebas yaitu Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan sebesar 10% dan nilai VIF hitung dari kedua variabel yaitu lebih kecil 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Selanjutnya analisis regresi linier berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya disajikan pada tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

	<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>			
1	(Constant)	8.787	2.231			3.939	.000
	Kebutuhan Sosial	.140	.106	.140		1.319	.191
	Kebutuhan Penghargaan	.415	.103	.428		4.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8.787 + 0,140 X_1 + 0,415 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 8.787 dapat dijelaskan apabila kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 8.787.

Nilai koefisien regresi untuk kebutuhan sosial sebesar 0,140, artinya setiap terjadi kenaikan kebutuhan sosial sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,140.

Nilai koefisien regresi kebutuhan penghargaan sebesar 0,415, artinya, setiap terjadi perubahan kebutuhan penghargaan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,415.

Uji t (Uji Parsial) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sehingga berikut hasil uji t dalam penelitian ini berdasarkan tabel 4 tersebut.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1.319 < 1,989$  dan nilai sig. adalah  $0,191 > 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.042 > 1,989$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan penghargaan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi

Selanjutnya uji F (uji simultan) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sehingga berikut hasil uji F dalam penelitian ini.

**Tabel 5.** Uji F ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.784	2	26.892	13.755	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.359	81	1.955		
	Total	212.143	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial

Dari tabel 5 tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 13.755 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga  $F_{hitung} 13.755 > F_{tabel} 3.11$  dan tingkat sig  $0,000 < 0,050$ , artinya kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel model summary berikut.

**Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.235	1.398

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial

Tabel 6 tersebut menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,254. Artinya variabel kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,4% sedangkan sisanya lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.

### ***Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau uji t didapatkan bahwa kebutuhan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $1.319 < 1,989$  dan nilai sig. adalah  $0,191 > 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hasil tersebut menjelaskan bahwa baik atau buruk nya hubungan sosial karyawan tidak akan memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian (Tompubalon, 2020; Yonanda et al., 2016) yang menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji t menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa, ini di buktikan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $4.042 > 1,989$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan penghargaan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurwisda & Rosyadi, 2018; Wulansari, 2017) yang menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Kurniawan et al., 2019) yang menemukan bahwa kebutuhan penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai Fhitung sebesar 13.755 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga Fhitung  $13.755 > Ftabel 3.11$  dan tingkat sig  $0,000 < 0,050$ , artinya kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Kemudian variabel kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,4% sedangkan sisanya lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Simbolon, 2018;

Tompubalon, 2020; Wulansari, 2017) yang menemukan bahwa kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka kesimpulan penelitian ini yaitu, kebutuhan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Sementara kebutuhan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 25,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Referensi :

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta. Dalam Olahraga.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114. <http://dx.doi.org/10.24269/ajbe.v4i2.2333>
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34-44. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BFEE UGM.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 158-172. <https://pdfs.semanticscholar.org/a158/604009ae354ab8c01a5b0848b3cb3cc7724e.pdf>
- Nurwisda, D., & Rosyadi, N. (2018). Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pematang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(10), 30-46. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/469/697>
- Perkasa, D. H., & Affini, D. N. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran perusahaan otomotif di Jakarta. [https://www.researchgate.net/profile/Dinar-Nur-Affini-2/publication/361582862\\_Pengaruh\\_Motivasi\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Bagian\\_Pemasaran\\_Perusahaan\\_Otomotif\\_di\\_Jakarta/links/62bab76493242c74cad376e1/Pengaruh-Motivasi-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Bagian-Pemasaran-Perusahaan-Otomotif-di-Jakarta.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dinar-Nur-Affini-2/publication/361582862_Pengaruh_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Bagian_Pemasaran_Perusahaan_Otomotif_di_Jakarta/links/62bab76493242c74cad376e1/Pengaruh-Motivasi-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Bagian-Pemasaran-Perusahaan-Otomotif-di-Jakarta.pdf)
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemediasi di PT Bank



- Mandiri KCP Kerobokan. Relasi: Jurnal Ekonomi, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Serlin Serang, A. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Jurnal Ilmu Ekonomi, 1. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Simbolon, E. S. (2018). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan mitra pada PT Nielsen Company Indonesia Medan. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/11513>
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16062>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Tompubalon, J. S. (2020). Pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan terhadap kepuasan kerja serta implementasinya terhadap kinerja karyawan PT. Tuv Nord Indonesia. Universitas Mercu Buana Jakarta. <https://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/50105>
- Wulansari, P. (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, 13(3). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/118>
- Yonanda, C., Susilo, H., & Arik, P. (2016). Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). Brawijaya University. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php>