

**PENGARUH *SELF ACTUALIZATION NEED* DAN  
*REWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS SOSIAL  
PROVINSI GORONTALO**

**Oleh**  
**FRENGKI UWENTE**  
**E2120083**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana*



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH SELF ACTUALIZATION NEED DAN  
REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS SOSIAL  
PROVINSI GORONTALO**

**Oleh**

**FRENGKI UWENTE**

**E2120083**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian*

*Guna Memperoleh Gelar Sarjana*

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

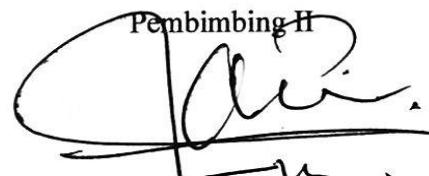
Gorontalo,.....

Pembimbing I



DR. Rammisyari, SE., MM  
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE., MM  
NIDN. 0904017201

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH *SELF ACTUALIZATION NEED* DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO

OLEH

FRENGKI UWENTE

E2120083

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo.....2024

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**  
(Ketua penguji)
2. **Syamsul, SE., M.Si**  
(Anggota penguji)
3. **Wiwin L Husin, SE., MM**  
(Anggota penguji)
4. **Dr. Rahmisyari, ST., MM**  
(Pembimbing utama)
5. **Syaiful Pakaya, SE., MM**  
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si

NIDN. 0921108502

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya untuk pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,

2024

Yang membuat pernyataan



Frengki Uwente

NIM : E2120083

## ABSTRACT

### **FRENGKI UWENTE. E2120083. THE IMPACT OF SELF-ACTUALIZATION NEED AND REWARD ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE GORONTALO PROVINCIAL SOCIAL OFFICE**

*This study aims to evaluate to which extent Self-Actualization Need ( $X_1$ ) and Reward ( $X_2$ ) simultaneously impact apparatus performance ( $Y$ ) at the Gorontalo Provincial Social Office. It is a quantitative study involving a sampling of 97 apparatus. The data used is primary data collected through the distribution of questionnaires to employees. Data analysis employs the Path Analysis method using SPSS software. The results of this study show that Self-Actualization Need ( $X_1$ ) and Reward ( $X_2$ ) simultaneously impact apparatus performance ( $Y$ ) at the Gorontalo Province Social Office by 0.848 (84.8%), while the remaining is impacted by other variables by 0.354 (35.4%). Partially, Self-Actualization Need ( $X_1$ ) has an impact of 0.438 (43.8%) on apparatus performance, and Reward ( $X_2$ ) has 0.399 (39.9%) on apparatus performance ( $Y$ ).*

*Keywords:* *Self-Actualization Need, Reward, apparatus performance*



## ABSTRAK

### **FRENGKI UWENTE. E2120083. DAMPAK *SELF-ACTUALIZATION NEED* DAN *RWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana *Self-Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penelitian ini adalah studi kuantitatif yang melibatkan pengambilan sampel dari 97 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Path Analysis* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 0,848 (84,8%), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,354 (35,4%). Secara parsial, *Self-Actualization Need* ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 0,438 (43,8%), dan *Reward* ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 0,399 (39,9%) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: *Self-Actualizatin Need*, *Reward* dan kinerja pegawai.



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Perjalanan setiap manusia selalu saja berbeda, kadang kala ditempa oleh keadaan yang harus tetap kuat, tegar, semangat dalam menjalani proses kehidupan. Kehidupan dalam mencapai kesuksesan tidak datang secara instan, melainkan banyaknya pengorbanan yang harus dilakukan. Ingat! Janganlah lupa dengan tuhanmu, karena tuhanmula yang mengabulkan semua doa – doa dalam sujudmu.”

### **PERSEMBAHASAN**

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Aya dan ibu tercinta, terimakasih atas doa, dukungan dan pengorbanan yang tulus kalian berikan kepadaku. Doa serta kasih sayangnya tak pernah saya lupakan.
2. Untuk kakaku (Welton Uwente) yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pencapaian saat ini.
3. Untuk sepupu ( Wisty, Febri) yang selalu membantu dan memberikan dukungan disaat kala susah maupun senang.
4. Untuk semua keluarga besarku yang selalu mensupport perjalananku dalam menempuh pendidikan.
5. Penelitian mempersembahkan skripsi ini untuk kepada orang yang selalu bertanya kapan ujian? Kapan wisuda?. Berkat pertanyaan kalianlah saya selalu semangat dalam menyelesaikan proses studi yang saya lakukan.

### **ALMAMATER TERCINTAKU**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis. Adapun judul Skripsi yang disusun penulis yakni **“Pengaruh *Actualization Need* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo”**.

Dalam penyusunan laporan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini. Dalam penyusunan laporan Skripsi ini penulis dihadapkan dengan berbagai macam tantangan dan kesulitan dalam menulis dengan benar, untuk itu dengan kerendahan hati untuk masukan atau koreksi dari Bapak/ibu dosen sangat dibutuhkan demi kesempurnaan laporan Proposal ini.

Dengan kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar - besarnya kepada yang terhormat :

1. Selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Universitas Ichsan Gorontalo Dr. Juriko Abdussamad, S.E, M.Si.
2. Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke.,M.Si
3. Dr. Musafir, SE., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Syamsul, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo.

5. Dr. Rahmisyari, SE., MM selaku pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam menyusun proposal ini
6. Syaiful Pakaya, SE., MM selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam menyusun proposal ini
7. Seluruh Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Yang Telah Membimbing Dan Mendidik Penulis Selama Studi Dikampus Ini.
8. Kepada Ayah Dan Ibu Tercinta Yang Selalu Mendoakan Keberhasilanku Dan Memberikan Motivasi.
9. Kaka Saya Yang Selalu Memberikan Dorongan Dan Motivasi Yang Tiada Hentinya Kepada Penulis.
10. Seluruh Teman - Teman Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Yang Tidak Dapat Disebutkan Satu Persatu Yang Telah Banyak Membantu Penulis.

Penulis Menyadari Bahwa Dalam Penyusunan Skripsi Ini Masih Jauh Dari Kesempurnaan, Oleh Karena Itu Segala Kritik Dan Saran Pendapat Yang Bersifat Membangun Sangat Penulis Harapkan. Akhirnya Semoga Segala Bantuan Yang Telah Diberikan Akan Dapat Memberikan Manfaat Yang Lebih Berguna Bagi Kita Semua, Aamiin! Penulis Frengki Uwente Nim : E212008

Gorontalo, 2024

Penulis

FRENGKI UWENTE  
NIM : E2120083

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.    Latar Belakang .....	1
1.2.    Rumusan Masalah .....	8
1.3.    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1.    Maksud Penelitian .....	8
1.3.2.    Tujuan Penelitian .....	9
1.4.    Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1.    Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2.    Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1.    Kajian Pustaka .....	10
2.1.1.    Self Actualization Need .....	10

2.1.2.	<i>Reward</i> .....	22
2.1.3.	<i>Kinerja Pegawai</i> .....	31
2.1.4.	<i>Penelitian Terdahulu</i> .....	42
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	44
2.3.	Hipotesis .....	45
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....		<b>47</b>
3.1.	Objek Penelitian .....	47
3.2.	Metode Penelitian .....	47
3.2.1.	<i>Operasional Variabel Penelitian</i> .....	47
3.2.2.	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	49
3.2.3.	<i>Jenis dan Sumber Data dan Teknik Pengumpulannya</i> .....	51
3.2.4.	<i>Prosedur Penelitian</i> .....	53
3.2.5.	<i>Metode Analisis Data</i> .....	57
3.2.6.	<i>Pengujian Hipotesis</i> .....	58
3.2.7.	<i>Rencana Jadwal Penelitian</i> .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....		<b>61</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	61
4.1.1.	<i>Sejarah Singkat Lokasi Penelitian</i> .....	61
4.1.2.	<i>Visi dan Misi</i> .....	61
4.1.3.	<i>Tugas dan Fungsi</i> .....	62
4.1.4.	<i>Struktur Organisasi</i> .....	63
4.1.5.	. Karakteristik Responden .....	67
4.1.6.	Analisis Variabel .....	69
4.1.7.	Hasil Uji Vaiditas dan Reliabilitas .....	73
4.2.	Analisis Data Statistik dan Pengujian Hipotesis .....	75

4.2.1. Analisis Data Statistik .....	75
4.2.2. Pengujian Hipotesis .....	78
4.3. Pembahasan Hasil Peneitian .....	79
4.3.1. <i>Self Actualization Need</i> (X1) dan <i>Reward</i> (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Teradap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo .....	79
4.3.2. <i>Self Actualization Need</i> (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo .....	82
4.3.3. <i>Reward</i> (X2) Secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.	
	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
5.1. Kesimpulan .....	87
5.2. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.....	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	49
Tabel 3.3 Tabel Populasi.....	50
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	68
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	68
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	69
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Self Actualization Need</i> (X <sub>1</sub> )	70
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Reward</i> (X <sub>2</sub> ).....	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Self Actualization need (X <sub>1</sub> ).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> (X <sub>2</sub> ).....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..	75
Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh (X <sub>1</sub> ) dan (X <sub>2</sub> ) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap (Y)	78

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3.1 Diagram Jalur.....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.....	65
Gambar 4.2 Hasil Hubungan Antara Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Y$ .....	77

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak terlepas dari suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci pengembangan maupun keberhasilan suatu instansi. Pada dasarnya, SDM yang dipekerjakan oleh instansi atau perusahaan merupakan sebagai penggerak, pemikir, perencana agar dapat mencapai tujuan organisasi. Perkembangan suatu pegawai bukanlah suatu belaka, melaikan suatu asset yang harus dipertahankan untuk kepentingan suatu instansi.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi,. Karena sumber daya manusia bertujuan mendapatkan keuntungan bagi organisasi dalam jangka panjang maupun pendek.. Dengan adanya potensi keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai tentunya dapat membangun motivasi untuk terus belajar dalam membangun lingkungan aman, dan nyaman. Pengembangkan sumber daya manusia berhubungan langsung dengan kualitas kemampuan yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, setiap masing-masing instansi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai agar memberikan kontribusi sebagai pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini juga berhubungan dengan produktifitas organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi.

Dalam menjalankan tujuan organisasi harus memiliki kinerja yang bagus dikarenakan akan berdampak positif bagi pihak organisasi ataupun instansi. Secara garis besar, kinerja merupakan hasil yang diraih oleh seorang individu ataupun kelompok yang diberikan wewenang maupun tanggung jawab dalam menjalankan visi dan misi dalam organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan yang di inginkan dan ditetapkan oleh organisasi para pegawai tentunya tidak melanggar hukum moral, dan etika yang diberlakukan. Untuk melihat kinerja baik atau buruk, penilaian dibutuhkan untuk sejauh mana para pegawai bisa melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Chandra & Tiana (2023) mendefinisikan penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, di gunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dalam mendapatkan kinerja yang bagus terdapat banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja. . Menurut Shanty dan Mayangsari dalam jurnal Chandra & Tiana (2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: internal dan eksternal. Faktor internal mengacu pada hal-hal yang berada dalam diri seseorang, seperti pencapaian pribadi. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan aspek lingkungan seperti perilaku, sikap, interaksi dengan rekan kerja, bawahan, dan pimpinan, serta faktor-faktor seperti fasilitas kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan karir, penghargaan, dan penempatan.

Kinerja pegawai yang berpotensi bagus dikarenakan adanya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dari berbagai pengalaman seperti: pendidikan, pelatihan dan evaluasi dari diri sendiri. Dalam *self aktualization* ini, merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur diri dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya tekanan dari luar untuk melakukan aktivitas. Secara sederhana, aktualisasi diri adalah suatu kematangan individu, dalam menyadari kemampuan yang dimiliki dan mampu melaksanakan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki potensi untuk dikembangkan, agar lebih bisa percaya diri sendiri dalam kemampuan yang dimiliki. Menurut Rogers dalam Schultz bukunya(2018) mendefinisikan bahwa setiap orang memiliki kecenderungan akan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan seluruh potensinya. Kecenderungan akan kebutuhan aktualisasi diri juga dimiliki oleh penyandang cacat sebagai tenaga pendorong untuk meningkatkan pematangan dan pertumbuhan fisiologis maupun psikologis.

Sedangkan menurut Maslow dalam jurnal Asnora (2018) mendefinisikan bahwa akualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologi yang unik. Sementara itu, menurut Asmadi dalam buku Sinaga, N, dkk (2018) mendefinisikan bahwa aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Jadi, aktualisasi diri merupakan pencapaian tertinggi pemenuhan kebutuhan manusia. Orang yang teraktualisasi diri mampu menemukan, menggunakan, dan

menunjukan seluruh potensi dirinya, serta mampu terbebas dari berbagai hambatan.

Oleh karena itu, potensi yang dimiliki seorang individu harus dipertahankan. Agar, memiliki kinerja yang bagus dan layak dipertahankan oleh pihak organisasi ataupun kantor dengan memberikan penghargaan atas pencapaian yang dimiliki dalam menjalankan tujuan organisasi. Menurut Huselid dalam jurnal Prabu & Wijayanti (2016) mendefinisikan bahwa penghargaan merupakan sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Sedangkan Menurut Puwanethiren dalam jurnal Indah, dkk (2019) mendefinisikan bahwa penghargaan itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada pegawai sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Sementara itu, menurut Rahim & Daud dalam jurnal Indah, dkk (2019) mendefinisikan penghargaan Salah satu bentuk respons yang diberikan oleh sebuah organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang dianggap telah berhasil menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dengan tepat dan efisien adalah dengan memberikan pengakuan atau apresiasi.sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada pegawai ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. Jadi, penghargaan harus diberikan dan

diperhatikan agar bisa membuat para pegawai lebih semangat dalam melakukan kegiatan atas tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan terhadap mereka.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, dan dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang narasumber (Bapak Slamet Husain) yang menjabat sebagai Kepala Kasubag Umum dan Kepegawaian, juga beberapa staf pegawai dimana dalam wawancara dijelaskan penyebab belum terpenuhnya aktualisasi diri pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, masih terdapat adanya pegawai merasa kebutuhan aktualisasi dirinya belum terpenuhi dengan baik seperti kurangnya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta program pelatihan dalam menambah kemampuan maupun potensi setiap pegawai.

Pegawai yang memiliki peningkatan dalam melaksanakan tugas akan mendapatkan penghargaan dari pimpinan untuk meningkatkan semangat atau mempertahankan kinerja yang telah dicapai. Tetapi, penghargaan yang diberikan kepada para pegawai tidak setara dengan para pegawai lainnya, dimana masih ada perbedaan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahanya, yang dapat memicu timbulnya kurangnya semangat kerja, saingan antar pegawai. Dengan adanya perbedaan penghargaan yang diberikan dapat berpengaruh kepada hasil kinerja para pegawai.

Pegawai adalah asset bagi instansi. Oleh sebab itu, penilaian kinerja terhadap pegawai menjadi sangat penting untuk mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh instansi. Sebagaimana yang tercantum dalam dalam

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang peraturan kinerja pegawai negeri sipil, bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang berkelanjutan dan teratur yang dilakukan oleh pimpinan langsung untuk membantu karyawan memahami dan meningkatkan kemampuan mereka serta mencegah terjadinya masalah dalam kinerja. Adapun standar penilaian kinerja pegawai yang tercantum dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, yakni sebagai berikut:

- Sangat Baik, Nilai  $110 \leq 120$
- Baik, Nilai  $90 < 120$
- Cukup, Nilai  $70 < 90$
- Kurang, Nilai  $50 < 70$
- Sangat Kurang, Nilai  $< 50$

**Tabel. 1.1 Data Kinerja Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo**

Tahun	Indikator Penilaian Kinerja Pegawai			
	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Kualitas
2020	78%	82%	83%	80%
2021	82%	85%	84%	85%
2022	84%	87%	86%	88%

Sumber: *Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*. Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1, tahun 2020, 2021 dan 2022 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun tetapi hasil yang didapatkan pegawai masih kurang maksimal. (1) Disiplin, telah meningkat tetapi masih belum mencapai tingkat optimal karena masih ada beberapa karyawan yang tidak sepenuhnya patuh terhadap aturan Seperti: keterlambatan pegawai dalam menuju kantor dan masih adanya pegawai yang kurang memaksimalkan waktu kerjanya. (2) Tanggung Jawab, para pegawai diberikan tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugasnya, tetapi masih ada para pegawai yang belum bisa menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (3) Kerja sama, dilakukan sehingga pekerjaan maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan agar cepat terselesaikan. Kerja sama yang dilakukan sudah memiliki peningkatan tetapi belum secara maksimal. (4) Kualitas, para pegawai sudah memiliki peningkatan tetapi belum secara maksimal seperti: masih adanya pegawai yang belum sempurna dalam penyusunan laporan yang diberikan sehingga harus memperbaiki kembali laporan yang dikerjakan.

Seorang pegawai yang memiliki *self actualization need* dan mendapatkan *reward* yang diberikan pihak organisasi kepada pegawai merupakan suatu apresiasi.Terutama pada *reward* yang diberikan seperti: 1) Tanggung Jawab, pegawai diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan potensi yang dimiliki pegawai. 2) Kesempatan Belajar, pegawai diberikan kesempatan belajar oleh pihak organisasi bagi yang mau mengikuti. 3) Gaji, pegawai mendapatkan gaji setiap bulanya sesuai dengan kedudukannya. 4) Bonus, diberikan kepada pegawai hanya pada hari – hari tertentu seperti: mengikuti agenda yang dilakukan diluar

instansi. 5) Tunjangan, diberikan pihak organiasai kepada pegawai setiap bulanya. 6) Promosi, diberikan kepada pegawai dengan memiliki kinerja yang dapat membuat suatu progress untuk pihak organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self actualization Need* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh *Reward* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh *Self Actualization Need* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan maksud penelitian di atas, maka terdapat tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pemahaman tentang *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dalam hal pemahaman tentang kemampuan maupun keterampilan serta penghargaan yang diberikan kepada para pegawai selalu diperhatikan. Agar para pegawai bisa mendapatkan hasil dari kinerja yang diinginkan oleh pihak organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Self Actualization Need**

###### **2.1.1.1. Pengertian *Self Actualization Need***

*Self Actualization* merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan berbagai aktivitas. Menurut Chaplin dalam bukunya (2019), mendefinisikan *self actualization* merupakan kecenderungan untuk mengembangkan bakat dan kapasitas diri sendiri atau disebut *self realization*, pemenuhan atau penyelesaian potensialitas individu sendiri, seperti: aktualisasi dari bakat, kecerdasan, ketangkasan sendiri dan seterusnya.

Menurut Maslow dalam bukunya (2019), mendefinisikan *self actualization* merupakan penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas-kapasitas, potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi keutuhan diri sendiri.

Menurut Ritandiyono & Retnaningsih dalam bukunya (2019) mendefinisikan *self actualization* adalah perjalanan menuju menjadi versi terbaik dari diri sendiri dan mengembangkan potensi unik serta sifat-sifat psikologis. Proses ini terus berkembang seiring dengan perjalanan hidup seseorang. Saat mencapai tahapan-tahapan tertentu dalam kehidupan, seseorang akan mengalami pergeseran dalam proses aktualisasi diri dari dimensi fisik menuju dimensi psikologis.

Selanjutnya menurut Schultz dalam bukunya (2017), Aktualisasi diri merupakan dorongan individu untuk mengungkapkan potensi dan kemampuannya

secara penuh atau untuk mengembangkan diri sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa definisi para tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self actualization need* merupakan suatu kebutuhan individu untuk meningkatkan potensi seperti: bakat, potensi, kecerdasan agar lebih percaya dalam kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan individu dalam kedepannya.

#### **2.1.1.2. Aspek - aspek *Self actualization***

Menurut Maslow dalam jurnal Riyanti, Chika (2020), aspek-aspek *self actualization* pada seseorang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kreativitas (*Creativity*). Adalah sikap yang dianggap penting bagi seseorang yang sedang mengalami proses aktualisasi diri. Sifat kreatif nyaris memiliki arti sama dengan kesehatan, aktualisasi diri dan sifat manusiawi yang penuh. Sifat-sifat yang dikaitkan dengan kreativitas ini adalah fleksibilitas, spontanitas, keberanian, berani membuat kesalahan, keterbukaan dan kerendahan hati.
2. Moralitas (*Morality*). Adalah kemampuan manusia melihat hidup lebih jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurutkan keinginan. Kemampuan melihat secara lebih efisien, menilai secara lebih tepat manusiawi secara penuh yang ternyata merembes pula ke banyak bidang kehidupan lainnya.
3. Penerimaan diri (*Self Acceptance*). Banyak kualitas pribadi yang dapat dirasakan di permukaan yang tampak bervariasi dan tidak berhubungan kemudian dapat dipahami sebagai manifestasi atau turunan dari sikap yang

lebih mendasar yaitu reatif kurannya rasa bersalah, melumpuhkan rasa malu dan kecemasan dalam kategori berat.

4. Spontanitas (*Spontaneity*). Proses aktualisasi diri manusia sering tercermin dalam perilaku yang lebih alami dan spontan, baik dalam tindakan fisik maupun dalam pemikiran dan emosi. Meskipun cenderung sederhana dan alami, spontanitas ini tidak selalu menghasilkan perilaku yang tidak konvensional atau tidak konsisten.
5. Pemecahan masalah (*Problem Solving*). Ini menunjukkan bahwa individu cenderung menghargai kehadiran orang lain dalam lingkungannya, meskipun terdapat pengecualian tertentu yang berkaitan dengan isu-isu dasar dan pertanyaan filosofis atau etika yang telah dipelajari..

Menurut Hanifah dalam jurnalnya (2018) mengemukakan beberapa aspek *self actualization* yaitu;

1. Pemahaman tentang kebutuhan dasar manusia, yaitu cara individu memahami kebutuhan paling fundamentalnya.
2. Menyatakan emosi secara manusiawi, yaitu cara individu mengungkapkan perasaannya.
3. Kesadaran dan pengendalian diri adalah kemampuan individu untuk menyadari dan mengatur tindakan mereka agar sesuai dengan tujuan dan harapan mereka.
4. Kesadaran terhadap nilai-nilai manusiawi adalah kemampuan individu untuk mengakui dan menghargai prinsip-prinsip yang berlaku di lingkungannya, termasuk kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain.

5. Perkembangan kematangan sosial dan pribadi adalah kemampuan individu untuk mempertimbangkan tindakan mereka dan beradaptasi dengan lingkungan sosial mereka.

Menurut widayanti, dkk dalam jurnal Hasneli (2018) mengemukakan beberapa aspek *self actualization* yaitu;

1. Terbuka pada pengalaman. Keterbukaan pada pengalaman mengacu pada kemampuan seorang individu untuk keluar dari zona nyaman, individu yang terbuka dapat menyambut perdebatan yang sehat, dan berusaha untuk mencari hal-hal baru.
2. Kehidupan eksistensial. Merupakan kesadaran seorang individu dalam bertindak dalam memilih untuk menciptakan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam proses bertindak dan memilih pertanggung jawaban atas apa yang dilakukan.
3. Memiliki rasa kepercayaan baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Seorang individu yang percaya dengan diri sendiri maupun orang lain dapat menimbulkan hal positif dalam bertindak sesuai apa yang diinginkan.
4. Bebas. Seorang individu bebas dalam mengaktualisasikan dirinya untuk melakukan apapun tanpa merugikan orang lain.
5. Kreatif. Merupakan kemampuan seorang individu untuk melakukan sesuatu yang baru berupa gagasan karya nyata yang belum pernah dilakukan oleh orang lain.
6. Humor. adalah sikap yang digunakan oleh seseorang untuk menimbulkan kebahagiaan dan tertawa, dengan tujuan mengurangi kelelahan atau stres.

### **2.1.1.3. Karakteristik *Self Actualization***

Menurut Asmadi dalam bukunya (2019), seseorang dengan aktualisasi diri optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri adalah sebagai berikut.

1. Mampu melihat realitas secara lebih efisien. Karakteristik ini akan membuat seseorang untuk mampu mengenali kebohongan, kecurangan, kepalsuan, yang dilakukan orang lain, serta mampu menganalisa secara kritis, logis, dan mendalam.
2. Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya. Orang yang telah mengaktualisasikan dirinya akan melihat orang lain seperti melihat dirinya sendiri yang penuh dengan kekurangan dan kelebihan. Sifat ini akan menghasilkan sikap toleransi yang tinggi terhadap orang lain serta kesabaran yang tinggi dalam menerima diri sendiri dan orang lain.
3. Spontanitas, kesederhanaan, dan kealamian. Seseorang yang berhasil mengaktualisasikan dirinya secara tepat dapat dikenali dari tindakan, perilaku, dan pemikirannya yang bersifat spontan, alami, dan tidak dipaksakan.
4. Fokus pada masalah yang berkaitan dengan kemanusiaan. Individu yang mencapai aktualisasi diri mengarahkan pikiran, perilaku, dan ide-ide mereka bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga berdasarkan pada kebaikan dan kepentingan umum manusia.
5. Kebutuhan akan waktu sendiri. Biasanya, individu yang telah mencapai aktualisasi diri cenderung mencari kesendirian. Hal ini didasarkan pada

keinginan untuk mengejar kebenaran yang diyakini, namun tanpa sifat egois atau ketergantungan pada pendapat orang lain.

6. Otonomi, kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan. Orang yang sudah mencapai aktualisasi diri tidak menggantungkan diri pada lingkungannya. ia dapat melakukan apa saja dan dimana saja tanpa dipengaruhi oleh lingkungan (situasi dan kondisi) yang mengelilingnya.
7. Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan. Merupakan manifestasi dari rasa syukur atas segala potensi yang dimiliki pada orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Ia akan diselimuti perasaan senang, kagum, dan tidak bosan terhadap segala apa yang ia miliki.
8. Kesadaran sosial. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial dimana ia memiliki rasa untuk bermasyarakat dan menolong orang lain.
9. Hubungan interpersonal. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.
10. Demokratis. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasikan dengan perilaku yang tidak

membedakan orang lain berdasarkan golongan, etnis, agama, suku, ras, status sosial - ekonomi, partai, dan lain-lain.

11. Rasa humor yang bermakna dan etis. Rasa humor orang yang mengaktualisasikan diri berbeda dengan humor yang menghina kebanyakan orang. Ia tidak akan tertawa terhadap humor yang menghina, merendahkan, bahkan menjelekan orang lain.
12. Kreativitas. Sikap kreatif merupakan karakteristik lain yang dimiliki oleh orang yang mengaktualisasikan diri. Kreativitas ini tanpa tendensi atau pengaruh dari manapun dan siapapun. Kreativitas ini diwujudkan dalam kemampuannya melakukan inovasi-inovasi yang spontan, asli, tidak dibatasi oleh lingkungan maupun orang lain.
13. Kemandirian. Kemampuan untuk mempertahankan pendirian dan keputusan yang diambil tanpa terpengaruh oleh tekanan atau kepentingan luar.
14. Pengalaman puncak. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri akan memiliki perasaan yang menyatu dengan alam. Ia akan merasa tidak ada batas atau sekat antara dirinya dengan semesta. Artinya, orang yang mampu mengaktualisasikan diri terbebas dari sekat-sekat berupa suku, bahasa, agama, ketakutan, keraguan, dan sekat-sekat lainnya.

Sedangkan menurut Hanifah dalam jurnalnya (2018) menyebutkan beberapa karakteristik *self actualization* yaitu;

1. Reativitas, Kreativitas adalah sifat yang dianggap penting bagi individu yang telah mencapai aktualisasi diri. Bagi mereka, kreativitas adalah ciri khas; mereka secara alami memiliki kemampuan untuk menciptakan, berinovasi, dan menghasilkan ide-ide baru, meskipun tidak selalu harus menghasilkan sesuatu yang konkret.
2. Karakteristik pribadi, merujuk pada kompleksitas yang dinamis dari sistem-sistem psikologis dan fisik dalam individu yang membentuk pola adaptasi yang unik terhadap lingkungan mereka.
3. Transendensi, mengacu pada keadaan yang lebih tinggi, superior, dan luar biasa, melampaui segala arti yang lain dan mandiri. Individu yang mencapai aktualisasi diri bertujuan untuk mencapai yang terbaik.
4. Demokratis, merupakan sikap dalam seseorang yang telah mengalami aktualisasi diri lebih menekankan pada penerimaan daripada toleransi. Meskipun individu menyadari perbedaan-perbedaan dengan orang lain, mereka menerima semua orang tanpa memandang pendidikan atau status sosial. Individu ini terbuka untuk mendengarkan dan belajar dari siapa pun yang dapat memberikan pengajaran.
5. Interaksi sosial, dimana individu lebih menghargai kehadiran orang lain dalam lingkungannya.

Selanjutnya menurut Maslow dalam Ariani, D & Listyaningsih dalam jurnalnya (2020) mengemukakan beberapa karakteristik *self actualization* yaitu;

1. Berorientasi Realitas. Ciri yang menonjol pada orang yang berhasil mengaktualisasi diri adalah kemampuan untuk mengamati realitas apa adanya

tanpa dicampuri oleh keinginan dan harapan diri sendiri. Individu tersebut dapat secara efisien menemukan kebohongan, kepalsuan, dan kecurangan pada orang lain dengan mudah.

2. Menerima Diri Sendiri, Orang Lain, dan Kodrat. Orang yang berhasil mengaktualisasi diri menaruh rasa hormat kepada diri sendiri, orang lain, serta mampu menerima kodrat dengan segala kekurangannya.
3. Spontan, Sederhana, dan Wajar. Orang yang berhasil mengaktualisasi diri merupakan orang yang spontan, sederhana, wajar atau tidak dibuat-buat dan bebas tidak terikat. Sebagai hubungan timbal balik dari karakteristik ini, individu tersebut memiliki kode etik yang relatif otonom dan individual.
4. Terpusat pada Masalah. Orang yang berhasil mengaktualisasi diri memandang persoalan yang ada dalam kehidupan sebagai sesuatu yang harus dicari jalan keluarnya, bukan sebagai takdir pribadi yang dapat diterima dengan pasrah.
5. Pemisahan Diri dan Kebutuhan Privasi. Pemisahan diri dan kebutuhan privasi juga berkaitan dengan aspek tingkah laku lainnya yaitu mampu memusatkan pemikiran atau konsentrasi. Hal tersebut dikarenakan mereka sepenuhnya percaya atas potensi dan otonomi yang mereka miliki.
6. Kemandirian dari Kebudayaan dan Lingkungan. Orang yang berhasil mengaktualisasi diri tidak tergantung kepada orang lain. Mereka merupakan orang yang mandiri dan lebih bergantung kepada potensi yang ada dalam dirinya untuk mengembangkan diri mereka.

7. Kesegaran dan Apresiasi. Orang yang berhasil mengaktualisasi diri menghargai hal-hal yang pokok dalam kehidupan dengan rasa kagum, gembira, dan heran, meskipun hal tersebut merupakan hal-hal yang membosankan bagi orang lain.

#### **2.1.1.4. Indikator *self Actualization***

Menurut Robbins dan Coulter dalam jurnal Arianto, Tezar & Erlita Ervina (2020) menyebutkan beberapa indikator *self actualization* yaitu;

1. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Pada tahap pertumbuhan, seorang pegawai akan berusaha mengetahui dan memahami tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya sekalipun itu adalah hal baru serta pegawai selalu berusaha memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas dan wewenangnya.

2. Kebutuhan Pencapaian Potensi

Kebutuhan pencapaian potensi adalah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. Untuk mencapai potensi pegawai harus didukung oleh kantor berupa tersedianya fasilitas dan setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang agar dapat mencapai potensi diri.

3. Kebutuhan Pemenuhan Diri

Kebutuhan pemenuhan diri adalah kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. Untuk menunjukkan keberadaan dirinya, pegawai akan berusaha menerapkan keahlian yang dimilikinya pada tugas dan pekerjaan yang dimilikinya guna membantu meringankan pekerjaannya serta selalu ingin terlibat dalam penentuan pencapaian tujuan yang diinginkan.

#### 4. Kebutuhan Dorongan

Kebutuhan dorongan yaitu adanya dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini berhubungan dengan dorongan untuk memotivasi diri ketika akan melakukan tugas bahkan selalu ingin berkreatifitas dalam mengerjakan tugasnya.

Sedangkan menurut Maslow dalam jurnalnya Tanjung, Mansur (2022) menyatakan beberapa indikator *self actualization* yaitu;

##### 1. Kesadaran Sosial

Individu yang berhasil mencapai aktualisasi diri memiliki jiwa yang dipenuhi dengan empati, belas kasihan, dan keinginan untuk membantu orang lain, bahkan ketika mereka diperlakukan secara tidak adil. Dorongan ini menghasilkan kesadaran sosial di mana individu merasa terikat untuk hidup dalam masyarakat dan memberikan bantuan kepada sesama.

##### 2. Hubungan Antar Pribadi.

Individu yang mencapai aktualisasi diri cenderung memiliki kecenderungan untuk menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, tanpa harus didasari oleh cinta, kasih sayang, atau kesabaran, meskipun mereka

mungkin tidak selaras dengan norma perilaku yang berlaku dalam masyarakat sekitarnya.

### 3. Demokratis.

Individu yang berhasil mencapai aktualisasi diri menunjukkan sikap demokratis. Hal ini tercermin dalam perilaku mereka yang tidak membedakan orang lain berdasarkan kategori seperti golongan, etnis, agama, suku, ras, status, dan lain-lain.

### 4. Humoris.

Sikap humor individu yang telah mencapai aktualisasi diri berbeda dengan humor yang umumnya menghina. Mereka tidak akan merespons dengan tawa terhadap humor yang menyinggung, merendahkan, atau menjelekkan orang lain.

Selanjutnya menurut Menurut Lubis & Handayani dalam bukunya (2023) mengungkapkan indikator *self actualization* yaitu:

#### 1. Persepsi yang tepat tentang realita

Persepsi merupakan pengalaman tentang suatu peristiwa yang diperoleh dengan pengalaman yang pernah terjadi atau yang dirasakan saat bekerja.

#### 2. Menerima diri sendiri, orang lain, dan lingkungan yang baik

Seorang individu harus menerima diri sendiri dengan kemampuan yang dimiliki dan bisa menerima pendapat orang lain sebagai bahan pengarahan maupun masukan dalam diri individu, begitupun dengan lingkungan yang baik dapat membuat seorang individu merasa nyaman dengan keadaan ditempat kerjanya.

#### 3. Spontanitas

Merupakan seorang individu yang memiliki dorongan dalam melakukan aktivitas tanpa adanya paksaan.

4. Fokus terhadap pencapaian

Seorang individu yang memiliki target dalam suatu pencapaian dapat menyelesaikan berbagai tugas yang dimiliki karena dengan adanya pencapaian yang harus dilakukan tentunya, seorang individu bersikeras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

5. Kedekatan dengan individu yang lain

Seorang individu yang memiliki kedekatan dengan individu lain dapat merasa dirinya tidak merasa disepuhkan ataupun tidak dihargai dalam tempat ia bekerja.

6. Nyaman dan Solid

Seorang individu yang nyaman akan tempat kerja dan solid terhadap pegawai lain dapat membuat ia merasa dirinya bermakna untuk lingkungan kerja.

7. Memiliki selera humor dan bisa bergurau.

Seorang individu yang memiliki selera humor ataupun bergurau dapat mencairkan suasana yang tegang menjadi rileks akan candaan tersebut.

### **2.1.2. Reward**

#### **2.1.2.1. Pengertian *Reward***

*Reward* merupakan suatu penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seorang individu atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi yang memberikan sumbangsih dalam keberhasilan melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Menurut Arianto & Erlita

dalam jurnalnya (2021) mendefinisikan bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi ataupun organisasi terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik penghargaan yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan dapat dipandang sebagai sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok oleh seseorang atau organisasi jika mereka telah melakukan suatu keungulan atau menghasilkan sesuatu yang dianggap bagus atau baik di bidang tertentu.

Menurut Huselid dalam jurnal Chandra & Tiana (2023) mendefinisikan penghargaan sebagai cara yang dapat dilakukan untuk memberikan dampak terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi, sehingga usaha dan kinerja baik pegawai dan organisasi dapat meningkat.

Sedangkan menurut Martis dan Jackson dalam jurnal Purba & Wahyono (2016) menefinisikan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan/instansi untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orangorang yang cakap. Dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan pegawai yang berprestasi supaya tetap berada dalam organisasi.

Menurut Fadilah dalam jurnal Kencana & Tholok (2022) mendefinisikan bahwa reward dapat dilakukan secara verbal atau non verbal dengan prinsip kehangatan, keantusiasan dan kebermaknaan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya atau ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan.

Menurut Sutrisno dalam jurnal Harahap, dkk (2020) mendefinisikan reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan instansi ataupun organisasi kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Berdasarkan beberapa definisi para tokoh di atas, penulis menyimpulkan bahwa reward merupakan suatu penghargaan yang harus diberikan kepada pegawai berprestasi dalam suatu organisasi yang telah mengorbankan waktu tenaga untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Reward***

Menurut Nawawi dalam jurnal Irawan, dkk (2020) mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi penghargaan yaitu;

1. Konsistensi Internal, yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah organisasi, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian
2. Kompetensi Eksternal, adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja dalam orgganisasi.
3. Kontribusi Pegawai, merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada organisasi. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan keterampilan, kedisiplinan kerajinan bagi pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi.

4. Administrasi, merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh organisasi dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Menurut Mahsun dalam jurnal Suparmi (2019) mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi penghargaan;

1. *Social Reward*, adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial materi, dan piagam penghargaan.
2. *Psychic Reward*, datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai.
3. *Psychic Reward*, adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang. Seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Hastuti, dkk (2023) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor tentang penghargaan yaitu;

1. Komponen Organisasi

Organisasi yang memiliki budaya dan nilai positif akan menghadapi perputaran pegawai yang lebih rendah.

## 2. Peluang Karir Organisasi

Dengan adanya pelatihan dan perencanaan karir formal di dalam suatu organisasi merupakan alasan mengapa seseorang mengambil pekerjaannya saat ini dan bertahan.

## 3. Penghargaan

Penghargaan yang diterima pegawai dari kantor seperti gaji, tunjangan. Kedua hal tersebut menjadikan faktor utama seorang pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

## 4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab, fleksibilitas, kondisi kerja dan keseimbangan kerja / kehidupan pegawai.

## 5. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai meliputi : perlakuan adil atau tidak dukungan pemimpin, serta hubungan dengan rekan kerja.

### 2.1.2.3. Indikator Penghargaan (*Reward*)

Menurut Ivancevich dan M Jhon dalam jurnal Yani David Ahmad (2021) mengemukakan beberapa indikator tentang penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yaitu:

#### a. Penghargaan Intrinsik

##### 1. Penyelesaian (Completion)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut

sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (reward) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

#### 2. Pencapaian (Achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan (reward) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

#### 3. Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh pegawai dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

#### 4. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

b. Penghargaan Ekstrinsik

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan atau pegawai staf profesional.

2. Tunjangan

Tunjangan finansial utama karyawan dikebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan (reward) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan (reward) promosi.

Sedangkan menurut Edirisooriya dalam jurnal Syahril Rizky Ramadhan dan Nurbiyati Titik (2016) mengemukakan beberapa indikator penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yaitu:

- a. Penghargaan Intrinsik
- 1. Pengakuan

Pengakuan merupakan sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil.

- 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.

- 3. Kesempatan Belajar

Dengan adanya kesempatan belajar akan menambah pengetahuan dan skill dari individu tersebut.

- b. Penghargaan Ekstrinsik
- 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah organisasi.

- 2. Bonus

Bonus adalah tambahan - tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

### 3. Tunjangan

Tunjangan pegawai seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja pegawai, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

### 4. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Berdasarkan indikator intrinsik dan ekstrinsik di atas penulis mengambil beberapa indikator yang akan dijadikan sebagai Overasional Variabel Penelitian yaitu: Tanggung Jawab, Kesempatan Belajar, Gaji, Bonus, Tunjangan dan Promosi.

Selanjutnya menurut Yasmeen dalam jurnal Rumbiati (2016) menyebutkan beberapa indikator tentang perhargaan sebagai berikut;

#### 1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah organisasi.

#### 2. Promosi

Promosi merupakan Penghargaan yang diberikan organisasi dalam bentuk kenaikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

### 3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

### 4. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari organisasi terhadap hasil kerja pegawai yang telah berusaha menjalankan kegiatan yang dilakukan oleh pihak organisasi ataupun pihak kantor.

#### **2.1.3. *Kinerja Pegawai***

##### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dilakukan pegawai selama ia bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diusahakan dengan kemampuan agar dapat menghasilkan hasil yang baik dan memuaskan bagi pegawai maupun organisasi. Menurut Mangkunegara dalam jurnal Suparmi (2019) mendefinisikan kinerja seorang pegawai adalah hasil dari kualitas pekerjaan yang diperoleh melalui pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam jurnal Irawan, dkk (2020) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berikutnya menurut Sinambela dalam jurnal Irawan, dkk (2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena melalui kinerja ini dapat dievaluasi sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas dan dapat diukur serta ditetapkan bersama sebagai pedoman.

Menurut Wibowo dalam jurnal Prayogi, dkk (2019) mendefinisikan bahwa kinerja hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi para Tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai akan terlihat bilamana pegawai tersebut bisa memberikan kontribusi dalam suatu pekerjaan.

### **2.1.3.2. Aspek - Aspek Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam jurnal Safitri, Anissa Nur (2022) mengemukakan beberapa aspek tentang kinerja sebagai berikut;

1. Pendekatan Sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan Perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

3. Pendekatan Hasil, merupakan seorang individu yang memfokuskan pada hasil kerja yang dilihat oleh pimpinan sejauh mana seorang individu bisa melakukan kinerjanya.
4. Pengekatan Kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama

Sedangkan menurut Edison dalam jurnal (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mengukur kinerja pegawai yaitu;

1. Target, adalah fokus pada pencapaian hasil dari perkerjaan pegawai dalam meyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja adalah tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.
4. Taat asas adalah pekerjaan yang harus di lakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat di pertanggungjawabkan.

Pendapat menurut Simamora dalam jurnal Damanik, Mariana (2021) mengemukakan beberapa aspek kinerja yaitu;

1. Hasil Kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang dapat berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif, Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima istruksi kerja dan menyesuaikan dangan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin, waktu dan absensi tingkat ketepatan waktu dalam tingkat kehadiran.

#### **2.1.3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkuprawira dalam jurnal Suparmi (2020) mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu;

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja pegawai dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Masram dalam jurnal Safitri, Anissa Nur (2022) mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu;

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pendapat menurut Mangkunegara dalam buku Yusuf, Andinna Ananda. (2023) mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu;

### 1. Faktor Motivasi

Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### 2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata - rata (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

### 3. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi / perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi yang dilakukan.

#### **2.1.3.4. Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut Sinambea dalam buku Dharma, dkk (2023) mengemukakan manfaat kinerja pegawai yaitu;

1. Dapat memecahkan keluhan - keluhan
2. Dapat meyediakan forum - forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka dan mengetahui dimana posisi mereka.

3. Dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa.
4. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.

Sedangkan menurut Wibowo dalam buku Dewi & Mashar (2019) menjelaskan manfaat kinerja yaitu sebagai berikut;

1. Dapat mengonsolidasi tujuan individu, tim dan organisasi.
2. Sebagai sarana dalam perbaikan perbaikan kinerja dan sarana dalam peningkatan komitmen.
3. Memperbaiki sistem dalam pelatihan dan pengembangan yang berlanjut.
4. Sebagai basis perencanaan karir
5. Sebagai alat menjadikan pekerja terampil agar menetap dalam organisasinya.
6. Dapat mendukung peningkatan mutu total maupun pelayanan.
7. Mendukung perubahan iklim dan budaya kerja yang lebih baik.

Pendapat Menurut Bangun dalam jurnal Sagay, dkk (2022) mengemukakan manfaat kinerja sebagai berikut;

1. Evaluasi, antar Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri, yang dilakukan terhadap setiap individu dalam organisasi, menjadi tujuan penting dalam penilaian kinerja. Evaluasi kinerja membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan.

Individu di organisasi dinilai berdasarkan kinerjanya, dan untuk pegawai yang menunjukkan kinerja rendah, diperlukan upaya pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem, di organisasi mengacu pada hubungan antara berbagai sistem yang saling terkait. Gangguan pada satu subsistem dapat menghambat kinerja subsistem lainnya. Karena itu, penting untuk menjaga sistem dalam organisasi agar berjalan dengan baik.
4. Dokumentasi, penilaian kinerja memberikan dasar untuk tindak lanjut dalam pengelolaan pekerjaan pegawai di masa depan. Manfaat dari penilaian kinerja terkait dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan kewajiban hukum manajemen SDM, dan sebagai kriteria untuk memastikan validitas pengujian.

#### **2.1.3.5. Indikator Kinerja**

Menurut Purnomo dalam jurnal Prayogi, dkk (2019) mengemukakan beberapa pendapat tentang indikator yaitu;

1. Kualitas

Kualitas kinerja merupakan hasil dari seorang individu yang memiliki kemampuan ataupun keterampilan dengan kinerja terbaik bagi organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil dari kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk bisa menyelesaikan agar pegawai masih bisa untuk melakukan aktivitas lainnya.

### 4. Efektifitas

Efektifitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan oleh organisasi dengan memanfaatkan waktu dengan sebaik - baiknya.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu hasil yang diperoleh individu tanpa menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins dalam jurnal Safitri, Anissa Nur (2022) mengemukakan beberapa indikator tentang kinerja yaitu sebagai berikut;

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dalam organisasi.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau pihak kantor.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam jurnal Laia,Surida. dkk (2021) mengemukakan beberapa indikator kinerja yaitu;

##### 1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Kualitas mengacu pada sejauh mana seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang seharusnya dilakukan.

##### 2. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kuantitas kerja merujuk pada durasi ketika seorang pegawai bekerja di suatu organisasi, yang dilihat dari tingkat kecepatan kerja individu tersebut.

##### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mengacu pada seberapa baik seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa kesalahan.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa kuat kesadaran seorang pegawai akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

##### 5. Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

## 6. Ketepatan Waktu (Promptness)

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, yang mengharuskan organisasi untuk menggunakan sumber daya secara maksimal.

### 2.1.3.6. Hubungan *Self Actualization Need* dan Kinerja Pegawai

kinerja pegawai merupakan hasil dari seorang individu yang telah memberikan jasanya kepada suatu organisasi dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, aktualisasi sangat berguna terhadap individu yang mempunyai keterampilan dalam bekerja dikarenakan bisa menghasilkan kinerja yang baik begitu pula sebaliknya jika keterampilan ataupun bakat yang dimiliki oleh individu kurang dapat membuat hasil dari kinerjanya kurang maksimal (Purba dan Wahyono, 2016).

Menurut Kouzes dan Berry dalam buku Noermijati (2013) mengemukakan aktualisasi diri merupakan suatu kemampuan dan kecerdasan spiritual yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut: jujur, berpikir maju, kompeten, dapat member inspirasi, cerdas, adil, berpandang luas, suportif, terus terang, bisa diandalkan, bekerja sama, tegas, amajinatif, berambisi, berani, perhatian, dewasa dalam bertindak, bisa mengendalikan diri. Dengan adanya kemampuan yang seperti itu, para pegawai tentunya mendapatkan hasil kinerja yang sangat bagus.

### 2.1.3.7. Hubungan *Reward* dan Kinerja Pegawai

‘ Reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh pihak organisasi atupun kantor kepada seorang individu yang memiliki kinerja yang baik, agar pegawai tersebut bisa mempertahankannya. Pihak organisasi

memberikan penghargaan kepada pegawai atas apreasiasi yang mereka telah berikan kepada organisasi yang membantu menjalankan Visi Misi yang telah disepakati oleh pegawai. Penghargaan yang baik dari organisasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika penghargaan dirasa kurang maka dapat menimbulkan kinerja kurang maksimal (Purba dan Wahyono, 2016).

Menurut Nugroho dalam buku Anggono Alexander (2022) mengemukakan Reward adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat para pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.4. *Penelitian Terdahulu***

Agar penelitian ini menjadi lebih terpokus pada suatu masalah penelitian dan dapat menghasilkan kebauran penelitian, serta memetakan posisi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka peneliti perlu melakukan studi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan tema penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan studi literature terhadap hasil penelitian terdahulu dan hasilnya dijabarkan sebagai berikut;

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Alvionya (2023) dengan judul Pengaruh Aktualisasi diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) BALITBANGTAN Riau belum menunjukkan kinerja yang kurang optimal, hal tersebut disebabkan karena

kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal dalam mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dan masih terdapat pegawai yang merasa kebutuhan aktualisasinya belum terpenuhi dengan baik seperti pemberian kesempatan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan, belum adanya kesempatan tumbuh dan berkembang serta kurangnya program dan pelatihan dalam menambah pengetahuan dan kemampuan setiap pegawai. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Riau sudah seharusnya memberikan penghargaan yang seimbang dengan beban kerja pegawainya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Etha Marthina Kafiar (2020) dengan judul Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Department Operational PTFI Freeport Indonesia. Dimana penelitian yang dilakukan masih banyak karyawan yang belum memiliki skill, yang dapat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang diberikan kepada pegawai harus diberikan secara merata agar membuat para karyawan merasa bangga dengan pencapaian yang dimiliki. Jika karyawan memberikan kinerja yang baik namun tidak mendapat penghargaan yang baik maka karyawan akan merasa kecewa kepada perusahaan dan itu akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan serta berdampak pada produktivitas perusahaan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Tiana (2023) dengan judul Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

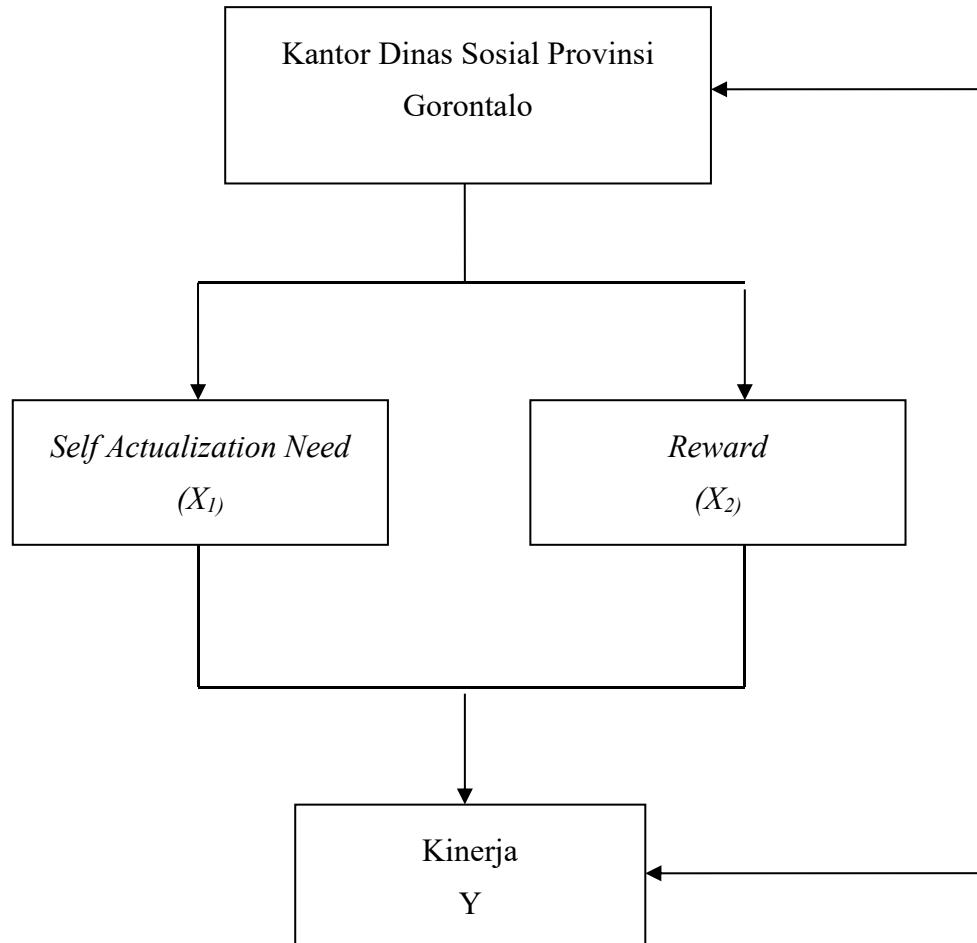
Pada Kantor Penyiar RRI Ambon. Dalam penelitian ini meneliti tentang masalah yang berhubungan dengan kinerja dan masalah yang ada hubunganya dengan penghargaan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta latar belakang pendidikan sehingga pelaksanaan pekerjaan diserahkan pada karyawan lainnya. Hal ini terjadi karena masih belum optimalnya kinerja karena kurangnya pegawai yang belum memiliki konsep aktualisasi yang baik seperti terlihat dari tanggung jawab mereka dalam bekerja masih ada pegawai yang belum memiliki konsep aktualisasi diri yang baik seperti terlihat dari tanggung jawab mereka dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Dalam instansi pemerintahan pegawai merupakan suatu asset yang dijaga dan dipertahankan. Oleh karena itu pemerintahan di tuntut untuk mengutamakan kepuasan pegawai sehingga kualitas pegawai selalu terjaga, sehingga kinerja pegawai dapat secara maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti: *self actualization need* dan *Reward* yang harus di perhatikan agar pegawai merasa aman, nyaman dalam bekerja.

Instansi yang memiliki pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka dapat merasa puas akan hal ini, tentunya dapat berdampak positif pada setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai walaupun banyaknya tekanan yang harus dilakukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan. Sebagai panduan dalam pengarahan proses pengujian hipotesis harus diperlukan kerangka pemikiran tentang variabel-variabel yang akan diteliti.

Di bawah disajikan alur kerangka berpikir yaitu:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. *Self Actualization Need ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.*
2. *Self Actualization Need ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.*

3. *Reward* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Yang telah diutarakan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian kali ini adalah *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Indrawan, dalam buku Venorika, dkk (2022) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah cara pengumpulan data yang bersifat angka yang dipakai oleh peneliti. Data dalam bentuk angka-angka tersebut akan diolah dengan memakai formula statistic dari hasil operasional variabel yang berupa skala ukur tertentu yang telah ditentukan, misalnya: skala interval, ordinal, nominal bahkan rasio.

##### **3.2.1. *Operasional Variabel Penelitian***

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen) yaitu *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu Kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<b>Self Actualization Need (X1)</b>	<i>Self Actualization</i> merupakan penggunaan potensi atau kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Pertumbuhan</li> <li>2. Kebutuhan Pencapaian Potensi</li> <li>3. Kebutuhan Pemenuhan Diri</li> <li>4. Kebutuhan Dorongan</li> </ol>	Ordinal
<b>Reward (X2)</b>	<i>Reward</i> merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada para pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial dan non finansial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab</li> <li>2. Kesempatan Belajar</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Bonus</li> <li>5. Tunjangan</li> <li>6. Promosi</li> </ol>	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai berdasarkan tugas yang menjadi taggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Kemampuan</li> <li>6. Ketepatan Waktu</li> </ol>	Ordinal

Sumber: Arianto, Tezar dan Erlita Ervina (2020), Syahril Rizky Ramadhan dan Nuryati Titik (2016) & Laia, Surida, dkk (2021).

1. Untuk variabel Independen *Sel actualization Need* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) serta variabel Dependen Kinerja (Y) akan diukur dengan menggunakan *instrument* kuesioner yang menggunakan skala Likert.
2. Jawaban setiap *item instrument* menggunakan skala *likert*.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (Option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju / Selalu (Sangat Positif)	5
Setuju / Sering (Positif)	4
Netral / Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negative)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

### **3.2.2. *Populasi dan Sampel***

#### **3.2.2.1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan suatu langkah penting yang harus dilakukan, guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data pasti akan diadakan dengan objek yang akan diteiti, hal ini berupa benda, manusia dan aktivitas maupun peristiwa yang terjadi.

Populasi menurut Sugiono dalam jurnal Jasmalinda (2021) adalah wilayah generalisai (Suatu Kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### 3.3 Tabel Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
Fungsional Perencanaan Ahli Muda	8
Kasubag Umum dan Kepegawaian	8
Kasubag Keuangan	5
Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial	2
Fungsional Analisis Kebijakan Ahli Muda	12
Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	1
Fungsional Pekerjaan Sosial Ahli Muda	27
Fungsional Sosial Ahli Pertama	4
Kepala Bidang Rehabilitas Sosial	1
Kepala Bidang PSKS	1

#### 3.2.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek pada suatu penelitian. Menurut Sugiono dalam jurnal Jasmalinda (2021) sampel adalah

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Dari penejelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dengan presensi kesalahan 5% (0,05) dengan formulasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Batas Toleransi Kesalahan (0.05)

$$n = \frac{128}{1 + 128 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{128}{1,32}$$

$$n = 97$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden.

### **3.2.3. Jenis dan Sumber Data dan Tehnik Pengumpulannya**

Untuk penelitian ini, jenis dan sumber data dikelompokkan menjadi 2 (dua)

yaitu:

#### **3.2.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan ataupun angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil dari survei, kuisioner maupun wawancara yang dilakukan kepada kepala sub bagian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dari responden.
- 2) Data Kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa cirri - ciri, sifat - sifat, keadaan dan gambaran yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data kualitatif merupakan keadaan maupun kondisi dari Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

### **3.2.3.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh dari adanya penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun perpustakaan dan diperoleh daribuku-buku artikel, dan jurnal ilmiah.

### **3.2.3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi, mengamati suatu kegiatan pemerintah Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hal ini dilakukan untuk melihat kondisi ataupun keadaan para pegawai yang sedang melakukan aktivitas kerja.

2. Wawancara, dilakukan penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan - keterangan dan informasi dimana yang menjadi Narasumber dalam penelitian ini adalah KASUBAG pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
3. Dokumentasi, dalam hal ini peneliti mengambil dokumentasi terhadap karyawan yang ada di Dinas Provinsi Gorontalo guna untuk melihat kegiatan - kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Pegawai yang bekerja di Tempat itu.

#### **3.2.4. Prosedur Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan handal (*reliable*). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus di uji validitas dan realibilitasnya sehingga digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

##### **3.2.4.1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali dalam jurnal Sanaky, dkk (2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data

yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Angka Korelasi

$X$  = Skor Pernyataan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pernyataan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah Responden

$XY$  = Skor Pertanyaan Dikali Total Pernyataan

Kriteria korelasi Pearson product Moment (PMM) dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi / Sedang
0,200 -0,399	Rendah / Lemah

0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Sangat Lemah
---------------	------------------------------

Sumber Ridwan (2008)

### 3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut (Ghozali, dalam buku Nugraha Billy, 2022) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah Instrumen Pertanyaan

$\sum si$  = Jumlah Varians Dalam Setiap Instrumen

$s$  = Varian Keseluruhan Instrumen

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  dan jika nilai cronbach alpha  $< 0,60$  dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2005). Semakin nilai apahnya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.2.4.3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jadi merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan sakala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan-pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

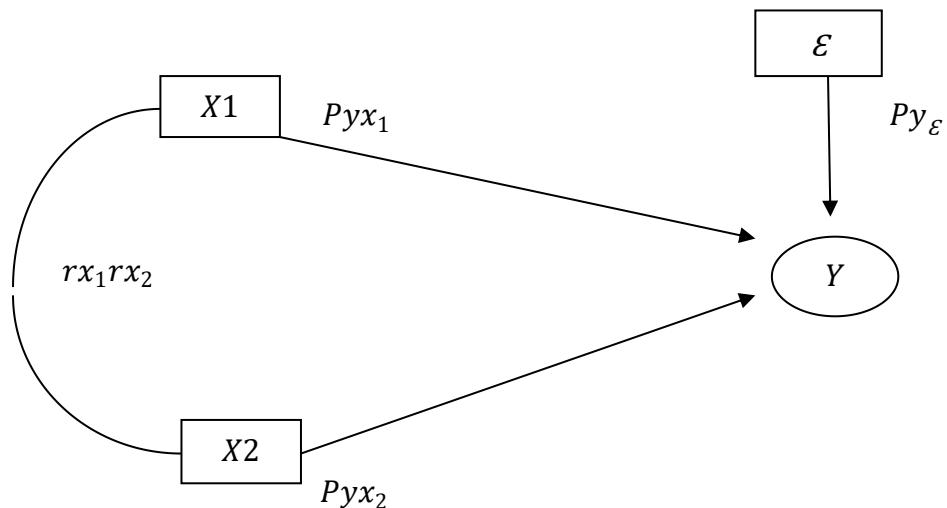
$$Skala(i) = \frac{Z\ riil\ (i - 1) - Z\ riil\ (i)}{Prop\ Kum\ (i) - Prop\ Kum\ (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.5. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh terhadap kinerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Metode Of Successive Interval* (MISI). Analisis jalur digunakan dengan mempertimbangkan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian dilakukan dengan melalui struktur hubungan antara variabel Independen dengan Variabel dependen diagram dapat dilihat pada struktur jalur dibawah ini;



**Gambar 3.1 Diagram Jalur**

Keterangan:

$X1 = \text{Self Actualization Need}$

$X2 = \text{Reward}$

$Y$  = Kinerja pegawai

$\mathcal{E}$  = Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  = Korelasi antar variabel  $X$

$PY$  = Kofisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang memperhatikan pengaruh antar variabel.

### 3.2.6. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\mathcal{E}$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel
4. Menghitung matrix invers  $R_i^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung pengaruh variabel lain ( $Py\mathcal{E}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut
  - a. pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_1) (Pyx_i) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b.

Pengaruh tidak langsung:

Y  $\leftarrow$  X1  $\rightarrow$  Y =  $(Pyx_i) (PYX_1X_j) (Pyx_i)$  dimana i = yang berpengaruh, dan j yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus =  $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$

9.

Menguji koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS.

### 3.2.7. *Rencana Jadwal Penelitian*

Sebelum melakukan penelitian lapangan serta penyusunan skripsi, maka peneliti menyusun suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penelitian mulai dari persiapan, penyusunan proposal hingga pada penyusunan skripsi sebagaimana dijabarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Tahun 2023/2024</b>					
		<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Des</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>
1	Observasi awal						
2	Pengusulan judul penelitian						
3	Penyusunan proposal dan bimbingan						
4	Ujian Proposal						
5	Revisi / penelitian						
6	Pengambilan data						
7	Ujian skripsi						

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### ***4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian***

Dinas Sosial Provinsi Gorontalo merupakan kantor yang berada pada Jalan, Brigjen Piola Isa No.1, Dulomo Sel., Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo. Kantor ini sudah berdiri sejak tahun 2001 sampai sekarang.

Pada awal tahun 2001 berdirinya dinas sosial bergabung dengan dinas kesehatan dengan nomor klatur dinas kesehatan dan kesejahteraan sosial pada tahun 2002 awal dinas sosial dengan dinas kesehatan terpisah nomor klturnya menjadi dinas kesejahteraan sosial seiring berjalananya waktu dinas kesejahteraan sosial berubah lagi nomor klatur menjadi dinas sosial kemudian digabungkan lagi menjadi opd pada periode tahun 2016 dan 2017 penggabungan antara dinas sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan p3a. kemudian pada awal bulan maret tahun 2023 kembali lagi adanya pemisahan antara dinas sosial dan p3a tetapi fungsi yang digunakan tidak jauh berbeda.

##### ***4.1.2. Visi dan Misi***

###### **1. Visi:**

“GORONTALO MAJU DAN MANDIRI”

###### **2. Misi:**

- 1) Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Gorontalo yang Handal
- 2) Mewujudkan Sumber Daya Manusia Gorontalo Yang Handal
- 3) Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo Yang Amanah.

#### **4.1.3. *Tugas dan Fungsi***

1. Tugas:
  - a. Daerah adalah Daerah Otonom Provinsi Gorontalo.
  - b. Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - c. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
  - d. Kepala Daerah adalah Gubernur Gorontalo.
  - e. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.
  - f. Dinas adalah Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
  - g. Desentralisasi adalah penyerahan wewenang Pemerintahan oleh Pemerintah Kepada Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
  - h. Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan/atau kepada instansi vertikal diwilayah tertentu.
  - i. Kesejahteraan Sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir bathin, yang memungkinkan bagi

setiap warga negara untuk mengadakan suatu usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan pancasila.

2. Fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dibidang Sosial;
- b. menyusun rencana program/kegiatan tahunan tingkat Provinsi sejalan dengan perencanaan nasional dalam bidang Sosial;
- c. pembinaan, pelayanan dan rehabilitasi, pemberdayaan sosial, serta pemberian bantuan dan jaminan sosial;
- d. pemantauan dan evaluasi program dibidang sosial;
- e. pengelolaan urusan Kesekretariatan Dinas.

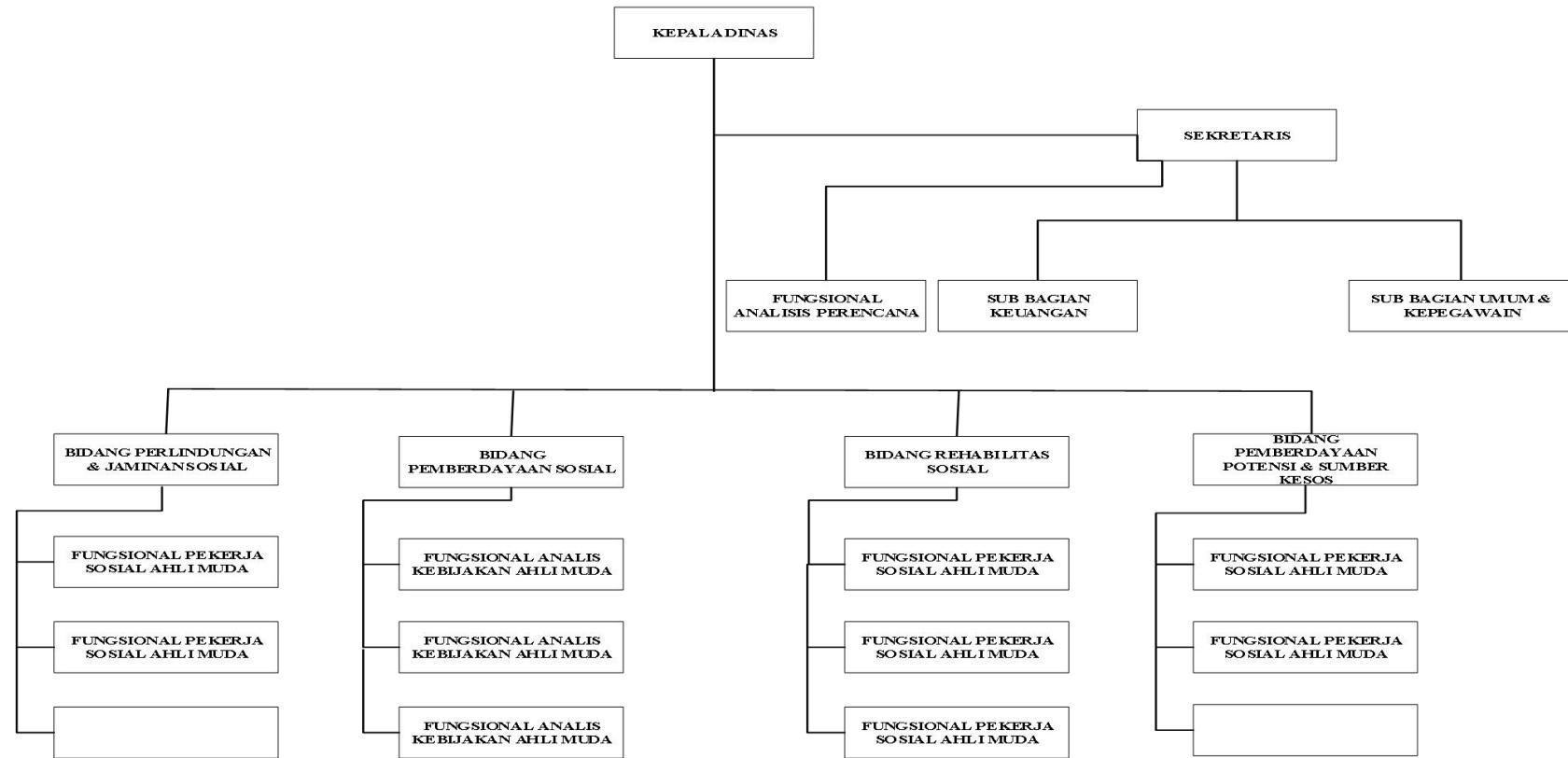
**4.1.4. *Struktur Organisasi***

Dinas Sosial Provinsi Gorontalo merupakan salah satu dinas yang dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan prinsip desentralisasi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo dan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah.

Dibawah ini disajikan Struktur Organisasi Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi yang dibuat maka memudahkan kantor dinas sosial provinsi gorontalo untuk menjalankan masing – masing tugas

pokok dan fungsi pada setiap elemen yang ada. Struktur organisasi pada kantor dinas sosial provinsi gorontalo dapat dilihat pada bagan berikut ini:

**STRUKTUR ORGANSASI**  
**DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTAO**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo**

Keterangan :

- **Kepala Dinas** (Sagita Wartabone, ST, MM)
- **Sekretaris** (Drs, Roni. Mamu)
- **Sub Bagian Keuangan** (Haryati Madina, S.IP)
- **Sub Bagian Umum & Kepegawaian** (Slamet Husain, S.Kom)
- **Fungsional Analisis Perencana** (Tizar Abdullah, SE, MM)
- **Bidang Perlindungan & Jaminan Sosial** (Sujono Antule, SE, M.Ec.Dev)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Budi Susanto Yunus, S.ST, MPS,Sp)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Rano Saputra , SE)
- **Bidang Pemberdayaan Sosial** (Drs. Remy Pakaya)
- Fungsional Analisis Kebijakan Ahli Muda (Drs. Hi, Nani Hasan, MM)
- Fungsional Analisis Kebijakan Ahli Muda ( Darwis Sidiki, S.Ik, M.Sc)
- Fungsional Analisis Kebijakan Ahli Muda (Yusran Wartabone, SE)
- **Bidang Rehabilitas Sosial** (Didi Wahyudi Bagoe, S. Kom)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Lindawati Rauf, SE)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Yuyun Komendangi, S.ST)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Herlina A,Naki, SH)
- **Bidang pemberdayaan Potensi & Sumber Kesos** ( Indry Pakaya, SE)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Imbran Basiru, S.IP)
- Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda (Abdulwahab Utiarahman, ST)

#### 4.1.5. . Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Data responden ini memberikan beberapa informasi yang secara sederhana memberikan jawaban tentang jenis kelamin responden, usia, dan pendidikan terakhir responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 97 rang responden.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki – laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut in:

**Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - laki	48	49,5%
2	Perempuan	49	50,5%
Total Responden		97	100%

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel hasil di atas terlihat dari keeluruhan jumlah pegawai yakni 97 orang, sekitar 49 orang atau 50,5% yang didominansi oleh pegawai perempuan dan sekitar 48 orang atau 49,5% adalah pegawai laki – laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	24 – 30 Tahun	23	23,7%
2.	31 – 58 Tahun	74	76,3%
Total Responden		97	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 97 responden, Pegawai yang berjumlah 23 orang atau 23,7% berusia antara 24-30 tahun, dan Pegawai yang berjumlah 74 orang atau 76,3% berusia 31 – 58 Tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden menurut tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/Sederajat	34	35,1%
2.	Srata Satu (S-1)	62	63,9%
3.	Srata Dua (S-2)	1	1,0%
Total Responden		97	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 97 orang, yaitu memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 34 orang atau 35,1%, Pegawai yang berpendidikan S-1 atau Srata Satu berjumlah 62 orang atau 63,9%, Pegawai yang berpendidikan S-2 atau Srata Dua berjumlah 1 orang atau 1,0%.

#### 4.1.6. Analisis Variabel

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan criteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 97 = 485$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 97 = 97$

Rentang Skalanya yaitu :  $\frac{485-97}{5} = 77,6$  dibulatkan 77

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Interval	Kriteria
97 – 174	Sangat Rendah
175 – 252	Rendah
253 – 330	Sedang
331 – 408	Tinggi
409 - 486	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut ini akan disajikan gambar hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian . Berdasarkan data yang terkumpul dari 97 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing – masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel 4.5 berikut:

### 1. Variabel *Self Actualization Need* (X1)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang variabel *self actualization need* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Self Actualization Need* (X1)**

No	Bobot	Self Actualization Need								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	24	120	24,7	13	65	13,4	15	75	15,5
2	4	42	168	43,3	39	156	40,2	35	140	36,1
3	3	31	93	32,0	44	132	45,4	46	138	47,4
4	2	0	0	0	1	2	1,0	1	2	1,0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	381	100	97	355	100	97	355	100

No	Bobot	Self Actualization Need								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	23	155	23,7	26	130	26,8	26	130	26,8
2	4	45	180	46,4	42	168	43,3	40	160	41,2
3	3	29	87	29,9	29	87	29,9	31	93	32,0
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	422	100	97	385	100	97	383	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 97 responden, mendapat skor 381 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 355 tergolong tinggi.

Data item (no.3) mendapat skor 355 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 422 sangat tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 385 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 383 tergolong tinggi

## 2. Variabel Reward (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang variabel Reward dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Reward (X2)**

No	Bobot	Reward								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	27	135	27,8	26	130	26,8	27	135	27,8
2	4	41	164	42,3	40	160	41,2	41	164	42,3
3	3	29	87	29,9	31	93	32,0	29	87	29,9
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	386	100	97	383	100	97	386	100

No	Bobot	Reward								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	22	110	22,7	29	145	29,9	24	120	24,7
2	4	45	180	46,4	39	156	40,2	42	168	44,3
3	3	29	87	29,9	29	87	29,9	31	93	32,0
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	1	1	1,0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	378	100	97	388	100	97	381	100

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 97 responden, mendapat skor 386 tergolong Tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 383 tergolong Tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 386 tergolong Tinggi. Data item (no.4) mendapat

skor 378 tergolong Tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 388 tergolong Tinggi.

Data item (no.6) mendapat skor 381 tergolong Tinggi

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 97 responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Bobot	Kinerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	39	195	40,2	32	160	33,0	29	145	29,9
2	4	36	144	37,1	42	152	43,3	41	164	42,3
3	3	22	66	22,7	23	81	23,7	27	189	27,8
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	405	100	97	393	100	97	494	100

No	Bobot	Kinerja								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	26	130	26,8	27	135	27,8	43	215	44,3
2	4	49	196	50,5	46	184	47,4	48	192	49,5
3	3	22	66	22,7	24	96	24,7	6	18	6,2
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		97	392	100	97	415	100	97	425	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 97 responden, mendapat skor 405 tergolong sangat Tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 393 tergolong Tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 494 tergolong sangat Tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 392 tergolong Tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 415

tergolong sangat tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 425 tergolong sangat Tinggi.

#### 4.1.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pernyataan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menujung dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totanya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 97 responden.

##### a. Uji validasi dan reliabilitas variabel *Self Actualization Need* (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Self Actualization Need* (X1)**

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas
	No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	
Self Actualization Need (X1)	1	0,880	0,199	0,931 > 0,60 Reliabel
	2	0,788	0,199	
	3	0,795	0,199	
	4	0,900	0,199	
	5	0,918	0,199	
	6	0,886	0,199	

Sumber : Hasil olahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian spss dapat dilihat dari tabel di atas untuk semua item koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,60 jadi nilai yang dihasilkan valid dan reliabel. Untuk koefisien alpha di ambil karena nilai yang dihasilkan sebesar 0,931 lebih besar dibandingkan dari 0,60 jadi untuk variabel Self Actualization Need adalah valid dan reliabel.

**b. Uji validasi dan reliabilitas variabel *Reward* (X2)**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel *Reward***

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas
	No.Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Reward (X2)	1	0,948	0,199	0,970 > 0,60 Reliabel
	2	0,933	0,199	
	3	0,951	0,199	
	4	0,895	0,199	
	5	0,930	0,199	
	6	0,934	0,199	

Sumber : Hasi olahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian spss dapat dilihat dari tabel di atas untuk semua item koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,60 jadi nilai yang dihasilkan valid dan reliabel. Untuk koefisien alpha di ambil karena nilai yang dihasilkan sebesar 0,970 lebih besar dibandingkan dari 0,60 jadi untuk variabel Reward adalah valid dan reliabel.

**c. Uji validasi dan reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.10 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Uji Validitas			Uji Realibilitas
	No.Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Kinerja (Y)	1	0,874	0,199	0,892 > 0,60 Reliabel
	2	0,897	0,199	
	3	0,863	0,199	
	4	0,894	0,199	
	5	0,878	0,199	
	6	0,363	0,199	

Sumber : Hasil Olahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian spss dapat dilihat dari tabel di atas untuk semua item koefisien korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,60 jadi nilai yang dihasilkan valid dan reliabel. Untuk koefisien alpha di ambil karena nilai yang dihasilkan sebesar 0,892 lebih besar dibandingkan dari 0,60 jadi untuk variabel Kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

## **4.2. Analisis Data Statistik dan Pengujian Hipotesis**

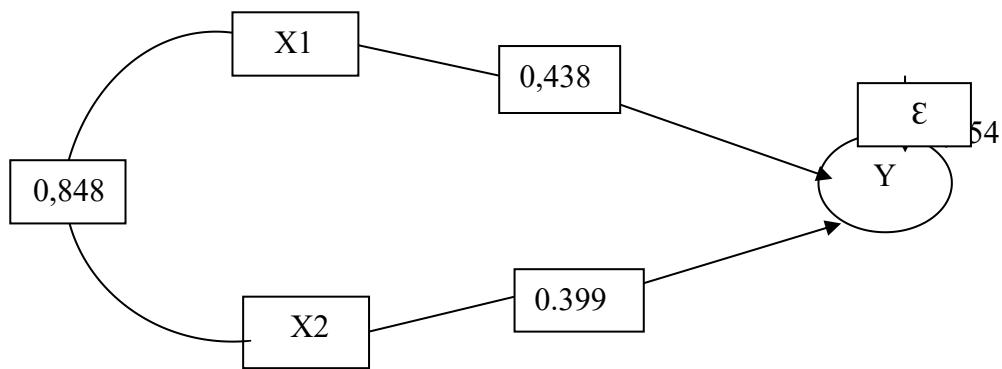
### **4.2.1. Analisis Data Statistik**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen), hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut:

$$Y = 0,438X1 + 0,399X2 + 0,354e$$

Dari persamaan di atas, menunjukan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Self Actualization Need* (X1) sebesar 0,438 bertanda positif, menandakan variabel *self actualization need* (X1), memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, (Y), artinya bahwa apabila pegawai memiliki *self actualization need* meningkat maka kinerja pegawai (Y) dapat meningkat sebesar 0,438 besarnya pengaruh *self actualization need* yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,438 atau 43,8%.
2. Variabel *Reward* (X2) sebesar 0,399 dan bertanda positif, menandakan variabel *reward* (X2), memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, bahwa apabila variabel *Reward* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,399. Besarnya konstribusi variabel *reward* yang secara langsung berkonstribusi terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,399 atau 39,9 %.
3. Epsilon (e) sebesar 0,354 menunjukan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sebesar 35,4%.
4. Koefisien Determinasi (R Squere). Sebesar 0,646 menunjukan bahwa variabel *self actualization need* dan *reward* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan Antara Variabel Antara  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dijelaskan:

1. Variabel *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) yang mengukur kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,438.
2. Variabel *Reward* ( $X_2$ ) yang mengukur kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,399
3. Variabel *Self Actualization Need* ( $X_1$ ) memiliki korelasi dengan Variabel *Reward* ( $X_2$ ) sebesar 0,848 yang dikategorikan korelasinya kuat.
4. Dan terdapat variabel yang yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang disebut *Epsilon* sebesar 0,354.

Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y).**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi	Kontribusi Bersama (R2)
	-	Total	-
X1	0,438	43,8%	-
X2	0,399	39,9%	-
E	0,354	35,4%	-
X1, X2	-	-	0,646 ATAU 64,6%

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2024

#### 4.2.2. Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss uji signifikan analisis jalur dengan membandingkan antara nilai 0,05 dengan sig maka dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai sig ( $0,05 < \text{sig}$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai 0,05 lebih besar maka nilai sig atau ( $0,05 > \text{sig}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan.

#### 1. Pengaruh Self Actualization Need (X1) dan Reward (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F Change sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai probabilitas alpha  $0,05 >$  nilai sig 0,000, maka keputususannya adalah  $H_0$  diterima sehingga terbukti bahwa variabel – variabel *self actualization need* (X1) dan *reward* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Self Actualization Need (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa self actualization need nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,000$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa *self actualization need* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **3. Reward (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa reward mempunyai nilai sig sebesar 0,001 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,001$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1. *Self Actualization Need* (X1) dan *Reward* (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan spss diketahui bahwa hipotesis pertama self actualization need dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Self actualization need* dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pemimpin organisasi telah

memberikan tugas yang menantang dan bermakna kepada pegawai yang dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengekspresikan diri dan mengembangkan potensi mereka. Pemimpin harus memberikan tugas yang sesuai dengan minat, bakat, dan aspirasi pribadi pegawai. Supaya, pegawai memiliki semangat untuk melakukan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa *self actualization need* pada kantor dinas sosial provinsi gorontalo mendukung peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang memiliki beberapa item kategori tinggi, dan ada juga yang sangat tinggi. Begitupun dengan reward yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai yang bekerja pada kantor dinas sosial provinsi gorontalo, dimana dengan adanya reward pegawai dapat fokus pada tugas dan fungsi masing – masing. Hal ini tentunya dapat mendukung hasil kerja yang telah diberikan pimpinan kepada pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dikemukakan oleh Elvina, (2020) bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi seorang pegawai harus memiliki aktualisasi diri dengan melibatkan pemahaman diri yang mendalam, pengembangan keterampilan dan bakat, serta pencapaian tujuan yang memberikan seseorang untuk menjadi kompeten dalam pekerjaanya dan mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sambolon dalam jurnalnya (2018) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri menjadi begitu penting bagi pegawai karena aktualisasi diri erat kaitannya dengan kesadaran atau *awareness*. Kesadaran untuk mengenali diri, memperbaiki diri dan keinginan untuk meningkatkan potensi diri ke arah yang lebih baik, dengan begitu maka karyawan dapat lebih produktif lagi dalam

meningkatkan kinerjanya. Menurut Kurniawan dalam jurnalnya (2019) aktualisasi diri terhadap kinerja adalah membantu individu mencapai keseimbangan dan kedamaian dalam hidup dan membantu menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih produktif dalam pekerjaan. Menurut Utandarisasi & Silitonga dalam jurnalnya (2021) kebutuhan aktualisasi diri dapat memotivasi seseorang untuk berusaha lebih keras dengan mengembangkan keterampilan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan atau aktivitas mereka. Aktualisasi diri berhubungan dengan kinerja, ketika seorang merasa ter dorong untuk mencapai potensi penuh mereka, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih pokus, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja individu dalam berbagai bidang.

Instansi ataupun perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria sumber daya manusia yang tepat yang salah satunya melalui penghargaan. Menurut Wirawan & Afani, (2018) penghargaan berperan penting untuk memotivasi guna meningkatkan kinerja pegawai karena melalui penghargaan tenaga kerja akan menjadi pribadi yang lebih mengedepankan kualitas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Huselid dalam jurnal Prabu & Wijayanti, (2019) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan pegawai pada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Menurut Nastiti dalam Jurnal Swari & Wirasedana, (2017) penghargaan dalam istansi maupun perusahaan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari pada

individu dalam organisasi karena dengan adnya *reward* berarti mereka mendapatkan suatu penghargaan yang layak atas hasil kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Putri Alviontya, 2023, mengemukakan bahwa terdapat pengaruh *self actualization need* dan *reward* terhadap kinerja pegawai.

**4.3.2. *Self Actualization Need* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan spss diketahui bahwa hipotesis kedua *self actualization need* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan variabel *self actualization need* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Diketahui bahwa para pegawai yang memiliki keterampilan, bakat, dan potensi yang baik, oleh karena itu organisasi dapat mempertimbangkan pemberian tugas atau tanggung jawab yang sesuai dengan bakat dan keterampilan mereka. Dengan *self actualization need* seorang pegawai yang berkerja dalam suatu organisasi dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa *Self actualization need* yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal demikian selaras dengan tanggapan hasil dari kueisinor (1) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang telah ditentukan, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (2) Kantor memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (3) Kantor

mengizinkan pegawai untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai, mendapatkan skor Tinggi. (4) Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan, mendapatkan interpretasi skor Sangat Tinggi. (5) Saya selalu menerima kritikan, saran ataupun nasehat dari rekan dan atasan, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (6) Saya memiliki spontanitas dan respon cepat terhadap segala sesuatu yang terjadi disekitarnya, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. Dilihat dari tanggapan pertanyaan bagian ke 4, para pegawai selalu memotivasi diri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, *self actualization need* yang dimiliki pegawai semakin meningkat yang dibarengi dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak organisasi untuk mengembangkan keterampilan, bakat, minat maupun potensi dalam diri sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hardi & Heliyani, (2021) aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dengan mengembangkan sifat – sifat dan potensi psikologis yang unik. Dengan aktualisasi diri yang baik akan menghasilkan dampat yang baik untuk kinerja pegawai yang ada dalam istansi atau organisasi tersebut. Hal ini dikatakan bahwa baik tidaknya aktualisasi diri yang dimiliki, secara signifikan mampu mempengaruhi performa pegawai dalam bekerja. Menurut Perfilyeva dalam Martono, (2021) aktualisasi diri merupakan proses implementasi seorang individu dari minat, Kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian dalam bekerja. Menurut Omifilaji dalam Dini, (2020) aktualisasi diri merupakan proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi,

kemampuan, dan bakat yang dimiliki dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini, menjelaskan semakin tinggi self actualization need yang terbentuk pada seorang pegawai maka hal ini juga dapat mendorong seorang pegawai untuk terbebas dari tekanan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Maharani, (2021) mengemukakan bahwa self actualization need secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **4.3.3. *Reward* (X2) Secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan spss diketahui bahwa hipotesis ketiga reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa *reward* yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga hasil kerja yang diperoleh oleh para pegawai makin membaik. *Reward* terhadap kinerja pegawai adalah salah satu cara yang efektif untuk memotivasi dan mengapresiasi kontribusi positif yang diberikan oleh para pegawai yang aktif dalam mengembangkan diri melalui pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, jika dilihat dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan dari kuesioner variabel *reward* yaitu: (1) Saya merasa senang

diberikan Tanggung Jawab oleh pihak organisasi, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (2) Saya merasa senang diberikan Kesempatan Belajar oleh pihak organisasi, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (3) Saya merasa senang dengan Gaji yang diberikan oleh pihak organisasi, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (4) Saya merasa senang dengan adanya Bonus yang diberikan kepada pegawai oleh pihak organisasi. Mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (5) Saya merasa senang dengan adanya Tunjangan yang diberikan oleh pihak organisasi, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. (6) Saya merasa senang dengan peluang Promosi yang diberikan pihak organisasi, mendapatkan interpretasi skor Tinggi. Oleh karena itu, pimimpin dapat memperhatikan *reward* yang diberikan kepada para pegawai. Dikarenakan *reward* dapat memotivasi bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, semakin bagus reward yang diberikan oleh instansi maka semakin membaik pula kinerja yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, tingkat *reward* yang diberikan kepada pegawai masih rendah karena tidak merata di antara pegawai. Hal ini menyebabkan motivasi pegawai kurang dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak pada ketidaktepatan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih memperhatikan pemberian reward kepada pegawai, karena reward yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diakukan oleh Azizah & Betari, (2023) menyatakan bahwa *reward* merupakan sebuah pendapatan yang

dihadiahkan oleh pegawai baik berupa uang, maupun barang secara fisik maupun nonfisik atas imbal jasa yang diberikan instansi atas capaian hasil kerja yang diperoleh pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *reward* yang diberikan oleh instansi maka kinerja pegawai akan semakin baik. Menurut Fahmi, (2016) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Handoko dalam Sofiat, (2021) *reward* merupakan bentuk apresiasi dalam pencapaian usaha kegiatan perencanaan , pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Putra & Febriansyah, (2020) *reward* diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar pegawai terpacu untuk berkinerja lebih baik. Menurut Djaman, (2021) Pemberian reward terhadap pegawai dapat memberikan dampak positif teradap kinerja pegawai, karena dengan pemberlakuan penghargaan tersebut pegawai akan berlomba – lomba mencapai kinerjanya masing – masing.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Marya, dkk, (2022) mengemukakan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan bab sebelumnya data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan variabel bebas yaitu *self actualization need* (X1) dan *reward* (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
2. Secara parsial variabel *Self Actualization Need* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
3. Secara parsial reward (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

#### **5.2. Saran**

Dari beberapa kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh informasi bahwa self actualization need memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

2. Berdasarkan penelitian yang saya lakukan bahwa reward lebih kecil dibandingkan self actualization need sehingga diharapkan kepada pimpinan untuk mengupayakan peningkatan reward, agar pegawai lebih memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga organisasi dapat tercapai sesuai visi misi yang diharapkan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain seperti: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Punishment, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggono Alexander. 2022. (*Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*). Penerbit Adab.

Ariani, Dwi & Listyaningsih. 2020. (*Aktualisasi Diri Tokoh Rimuru dalam Manga Tensei Shitara Suraimu Datta Ken dengan Pendekatan Psikologi Humanistik*). Jurnal Ayumi, Volume 7, Nomor 1, pp. 16–32.

Arianto, T., & Erlita, E. 2021. (*Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir*). Journal Ekombis Review, 9 (1), 97–108

Asmadi, Tengku. 2019. (*Motivasi Alihan Pelajar*). Jakarta: PTS Litera Utama.

Asnora, Fazhil Hanafi. 2018. (*Analysis Of The Need For Self Aktualization, Awards and Social Needs To Achievement Employees In. PT. KHARISMA Pemasaran Bersama Cabang Medan*). Labuan Batu: Jurnal Ecobisma. vol, 5.No. 1.

Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454-1464.

Chandra, Felix & Tiana, Sonia Bertha. 2023. (*Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terharap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penyiar Rri Ambon*). Ambon: Journal of Economics & Development Studies. Vol. 01, No. 1.

Chandra, Felix dan Tiana, Sonia Bertha. 2023. (*Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terharap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penyiar Rri Ambon*). Ambon: Journal of Economics & Development Studies Vol. 01, No. 1

Chaplin, J. P. 2019. (*Kamus Lengkap Psikologi*). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Damanik, Mariana. 2021. (*Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di*

*Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar).* Jurnal Manajemen pndidikan dan Ilmu Sosial. Volume 2, Issue1,

Dewi Indah Kusuma & Mashar, Ali. 2019. (*Nilai-nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*). Jogjakarta: CV. Gre Publishing.

Dharma, dkk. 2023. (*Kinerja Karyawan Perbankan Tinjauan Pengukuran dan Implikasi*). Padang: CV Gita Lentara.

DINI S, F.A., 2020. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengelola Mall Daya Grand Square Makassar (Pt Makassar Rezky Cemerlang)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen.

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.

Fahmi, I. (2016). Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Raja Grafindo Persada.

Harahap, Junaidi Mustapa, dkk. 2020. (Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu). Rantaurapat: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 02, No 01, Hal 1-12

Hardi, Desmi & Heliyani. (2021). (*Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota*). Jurnal Ekonomi 24 (2), hal (70-87).

Hasneli. 2018. (*Gambaran Aktualisasi Diri Penyandang tuna netra (Studi Pada Boy Sandi Penyanyi Minang)*). Padang. Jurnal Psikolog Islam Al-Qalb. Hal 34-40.

Hastuti, dkk. 2023. (*Pengantar Bisnis “Manajmen Era Digital & Substainability”*). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, dkk. 2019. (*Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*). Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata. Vol 2 No 1.

Irawan, Lendry. dkk. 2020. (*Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda*). eJournal Administrasi Negara, 8 (1).

Jasmalinda. 2021. (*Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman*). Padang. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.1 No.10

*Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*. Tahun 2023.

Kencana, Yehezkiel Satya & Tholok, Fidellis Wato. 2022. (*Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT.Knockers Indonesia*). Tangerang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No. 2

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://doi.org/10.24905/permana.v11i2.44>

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://doi.org/10.24905/permana.v11i2.44>

Laia, Surida. dkk. 2021. (*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan*). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Volume 4, Nomor 2, Hal. 246-257.

Maharani, Cintia. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Reward dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Agro Niaga Jabung)." (2021).

Martono, Handrio Enda. "Pengaruh Kompetensi Diri, Aktualisasi Diri Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto." *Sasanti: Journal of Economics and Business* 2.1 (2021): 106-118.

Marya, C. (2022, October). Pengaruh Penghargaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 238-243).

Maslow, A.H. 2019. (*Motivasi dan Kepribadian*). Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Nugraha, Billy. 2022. (*Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*). Pradina Pustaka.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil., (2019).

Prabu, Saga Aldila & Wijayanti Tri Dewie. 2016. (*Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* "Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya"). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 5, No. 2, 104-117.

Prayogi, Muhammad Andi, dkk. 2019. (Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai). jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi.

Purba, Chi Chi Sintia & Wahyono, Tri. 2016. (*Penghargaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* "Studi Kasus pada PT. PLN (Persero)

Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang"). Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 2, Nomor 3

Putra, N. P. P., & Febriansyah, A. W. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung. *JURNAL RELEVANSI*, 4(2), 14–27.

Riduan. 2018. (*Metode dan Teknik Menyusun Tesis*). Bandung: Alfabeta.

Ritandiyono dan Retnaningsih. 2019. (*Seri Diktat Kuliah, Aktualisasi Diri*). Jakarta: Universitas Gunadarma Press

Rumbiati. 2016. (*Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin*). Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 7 No.01.

Safitri, Anissa Nur. 2022. (*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan “Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang”*). Semarang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2, Hal 14 – 25.

Sagay, Miquel Ignatius. dkk. 2022. (*Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada Uptd Wilayah 1 Dinas Puprd Provinsi Sulut*). Manado: Jurnal Emba. Vol. 10 No. 2. Hal. 610-619.

Sanaky, Musrifah Mardiana. dkk. 2021. (*Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah*). Ambon. Jurnal Simetrik Vol 11, No. 1,

Schultz, Duane. 2017. (*Psikologi Pertumbuhan, Model-Model Kepribadian Sehat*). Yogyakarta: Kanisius.

Schultz. (2018). “Psikologi pertumbuhan model-model kepribadian sehat”. (terjemahan yustinus ). Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Simbolon, E. S. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT Nielsen Company Indonesia Medan.

Sinaga, Nugraha. dkk. 2018. “*Teknik prosedural keperawatan: Konsep dan aplikasi kebutuhan dasar klien*”. Jakarta: Salemba Medika.

Sofiaty, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.

Suparmi. 2019. (*Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran*). Semarang: Jurnal Ilmiah UNTAG. Vol. 8 No. 1.

Swari, N. P. L. R. I., and I. Wayan Pradnyantha Wirasedana. "Pengaruh sistem penghargaan, total quality management (TQM), sistem pengukuran kinerja, dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 21.1 (2017): 830-856.

Syahril Rizky Ramadhan dan Nurbiyati Titik. 2016. (Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening). Yogyakarta: Jurnal Riset Manajemen. Vol. 3, No. 1. Hal 23 – 37.

Venorika, Aries, dkk. 2022. (*Metodologi Penelitian Kuantitatif*). Padang: PT. Global Eksekutif Tenologi.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.

Yani, David Ahmad. 2021. (Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Widya Pratama Perkasa). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11 No. 2. Hal 77-90.

Yusuf, Andinna Ananda. 2023. (*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*). N.p.: Penerbit NEM.

## LAMPIRAN

### ***Lampiran 1: Kuesioner Penelitian***

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr. (i).....

Ditempat

#### **Hal : *Permohonan Pengisian Kuesioner***

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan proposal, penulis melakukan penelitian yang berjudul: “***Pengaruh Self Actualization Need dsan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo).***

Berdasarkan hal tersebut, maka saya memohon kepada Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisioner yang terlampir. Tujuan dari penyebaran kuisioner ini adalah memperoleh informasi mengenai seberapa besar pengaruh Self Actualization Need dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasur Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo).

Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh karena itu, besar harapan saya bahwa Bapak/Ibu dapat memberikan informasi yang sebenarnya.

Atas kerja sama dan waktu anda untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

***Data responden:***

<b><i>Data responden</i></b>	
<b>Jenis Kelamin</b>	:
<b>Jabatan</b>	:
<b>Usia</b>	:
<b>Pendidikan Terakhir</b>	:

***Petunjuk :***

Untuk tiap-tiap pernyataan, lingkari salah satu dari nomor-nomor yang menurut anda benar. Ingatlah untuk tiap nomor yang anda pilih bermakna:

Pilihan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju//jarang (negative)	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah (sangat negative)	1

### Self Actualization Need (X1)

1. Apakah para pegawai diberikan pelatihan dalam meningkatkan potensi diri
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Kantor memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. K

antor mengizinkan pegawai untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai

  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Saya selalu menerima kritikan, saran ataupun nasehat dari rekan dan atasan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Saya memiliki spontanitas dan respon cepat terhadap segala sesuatu yang terjadi disekitarnya
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**Reward (X2)**

1. Saya merasa senang diberikan Tanggung Jawab oleh pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Saya merasa senang diberikan Kesempatan Belajar oleh pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Saya merasa senang dengan Gaji yang diberikan oleh pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Saya merasa senang dengan adanya Bonus yang diberikan kepada pegawai oleh pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Saya merasa senang dengan adanya Tunjangan yang diberikan oleh pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Saya merasa senang dengan peluang Promosi yang diberikan pihak organisasi
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**Kinerja Pegawai (Y)**

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang telah ditentukan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat saya selesaikan dengan baik
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Saya merasa kelalaian yang saya dapat menimbulkan masalah bagi Kantor Dinas Provinsi Gorontalo
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Saya membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Saya mampu diberikan tanggung jawab penuh untuk melaksanakan perintah yang diberikan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

**Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval**

Self Actualization Need (X1)						Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	4	5	29



3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	5	5	3	<b>22</b>
3	3	3	4	4	3	<b>20</b>
4	2	2	4	4	4	<b>20</b>
5	4	4	5	5	5	<b>28</b>
5	4	4	5	5	5	<b>28</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>

Successive Interval					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
2.214	4.106	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
3.396	4.106	4.100	3.464	3.390	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
3.396	5.267	5.193	3.464	3.390	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
3.396	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
3.396	5.267	5.193	2.244	3.390	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	4.106	5.193	3.464	3.390	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
3.396	5.267	5.193	2.244	3.390	3.347
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
3.396	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
3.396	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
3.396	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
3.396	4.106	4.100	2.244	2.202	3.347
3.396	5.267	5.193	3.464	3.390	3.347
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
3.396	5.267	5.193	3.464	2.202	3.347
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186
2.214	5.267	5.193	3.464	3.390	2.186
2.214	4.106	4.100	2.244	2.202	2.186



1.000	2.839	2.872	1.000	1.000	1.000
1.000	2.839	2.872	1.000	1.000	1.000
1.000	2.839	2.872	1.000	1.000	1.000
1.000	2.839	2.872	1.000	1.000	1.000
1.000	2.839	2.872	1.000	1.000	1.000
1.000	2.839	2.872	3.464	3.390	1.000
1.000	2.839	2.872	2.244	2.202	1.000
2.214	1.000	1.000	2.244	2.202	2.186
3.396	4.106	4.100	3.464	3.390	3.347
3.396	4.106	4.100	3.464	3.390	3.347
3.396	5.267	5.193	3.464	3.390	3.347

Reward (X2)						Total 2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
4	5	4	4	4	5	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	4	4	5	4	<b>27</b>
4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
5	5	5	5	4	5	<b>29</b>
4	5	4	4	4	5	<b>26</b>
4	5	5	4	5	5	<b>28</b>
4	5	4	5	4	4	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	5	4	4	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	5	4	5	5	5	<b>28</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	4	4	5	<b>28</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	4	4	5	<b>28</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	4	5	4	<b>27</b>
5	4	5	4	4	4	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	5	5	4	<b>28</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>



3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
5	3	5	5	5	3	<b>26</b>
5	3	5	5	4	3	<b>25</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	5	4	4	5	5	<b>27</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>





1.000	1.000	1.000	2.568	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	2.568	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	2.568	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	2.568	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	2.568	1.000	1.000
3.367	1.000	3.367	4.983	3.322	1.000
3.367	1.000	3.367	4.983	2.161	1.000
2.188	2.186	2.188	3.765	2.161	2.214
2.188	3.347	2.188	3.765	3.322	3.396
3.367	3.347	3.367	4.983	3.322	3.396
3.367	3.347	3.367	4.983	3.322	3.396

Kinerja Pegawai(Y)						totally
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	5	5	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	4	5	4	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
5	5	5	5	4	5	<b>29</b>
5	5	5	4	4	4	<b>27</b>
5	4	4	4	5	5	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
5	5	5	4	4	4	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	5	5	4	5	5	<b>28</b>
4	4	5	5	5	5	<b>28</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	4	4	4	<b>27</b>
4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
4	5	5	4	4	4	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	5	5	4	4	5	<b>27</b>
5	5	4	4	4	5	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	4	5	<b>29</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	4	5	4	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	4	4	5	5	<b>28</b>
4	4	4	4	4	5	<b>25</b>
5	4	4	4	5	4	<b>26</b>
5	4	5	4	4	5	<b>27</b>
5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	4	4	5	5	5	<b>27</b>
5	5	5	5	5	4	<b>29</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>

5	3	4	5	5	4	<b>26</b>
5	5	4	5	4	4	<b>27</b>
4	5	5	5	4	4	<b>27</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	4	4	5	4	4	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	5	4	4	4	<b>26</b>
5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
4	5	4	4	5	5	<b>27</b>
5	4	4	5	3	4	<b>25</b>
5	4	4	5	5	4	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	4	5	4	5	4	<b>27</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
5	4	5	4	4	3	<b>25</b>
4	4	3	4	3	4	<b>22</b>
5	5	3	5	5	5	<b>28</b>
4	4	3	4	4	5	<b>24</b>
4	4	3	4	4	5	<b>24</b>
4	4	3	4	4	5	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	4	<b>19</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	4	<b>19</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>

3	3	3	3	3	4	<b>19</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	4	<b>19</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	4	<b>19</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	5	<b>20</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>
5	4	5	5	4	4	<b>27</b>
4	5	5	4	5	5	<b>28</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>

<b>Succesive Interval</b>					
<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	3.367	2.273	3.483	2.421
2.098	3.400	2.179	3.557	2.236	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	2.236	3.863
3.291	3.400	3.367	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	2.179	2.273	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	3.400	3.367	2.273	3.483	3.863
2.098	2.179	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	3.483	2.421
3.291	3.400	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	3.400	3.367	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
2.098	3.400	3.367	2.273	2.236	3.863
3.291	3.400	2.179	2.273	2.236	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	2.236	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	3.863
3.291	2.179	2.179	2.273	3.483	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	2.179	2.273	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	3.863
3.291	2.179	2.179	2.273	3.483	2.421
3.291	2.179	3.367	2.273	2.236	3.863
3.291	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	3.557	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	2.421
2.098	3.400	2.179	3.557	2.236	3.863
3.291	1.000	2.179	3.557	3.483	2.421

3.291	3.400	2.179	3.557	2.236	2.421
2.098	3.400	3.367	3.557	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	2.179	2.179	3.557	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	3.367	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	3.400	2.179	2.273	3.483	3.863
3.291	2.179	2.179	3.557	1.000	2.421
3.291	2.179	2.179	3.557	3.483	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
3.291	2.179	3.367	2.273	3.483	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
3.291	2.179	3.367	2.273	2.236	1.000
2.098	2.179	1.000	2.273	1.000	2.421
3.291	3.400	1.000	3.557	3.483	3.863
2.098	2.179	1.000	2.273	2.236	3.863
2.098	2.179	1.000	2.273	2.236	3.863
2.098	2.179	1.000	2.273	2.236	3.863
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
2.098	2.179	2.179	2.273	2.236	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863

1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.863
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
3.291	2.179	3.367	3.557	2.236	2.421
2.098	3.400	3.367	2.273	3.483	3.863
3.291	3.400	3.367	3.557	3.483	3.863

**Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian**

**Variabel *Self Actualization Need* (X1)**

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>
	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>43,3</b>	<b>43,3</b>	<b>75,3</b>
	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>24,7</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>45,4</b>	<b>45,4</b>	<b>46,4</b>
	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>40,2</b>	<b>40,2</b>	<b>86,6</b>
	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>13,4</b>	<b>13,4</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>47,4</b>	<b>47,4</b>	<b>48,5</b>
	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>84,5</b>
	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>15,5</b>	<b>15,5</b>	<b>100,0</b>
			<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>
	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>46,4</b>	<b>46,4</b>	<b>76,3</b>
	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	29,9	29,9	29,9
	4	42	43,3	43,3	73,2
	5	26	26,8	26,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	32,0	32,0	32,0
	4	40	41,2	41,2	73,2
	5	26	26,8	26,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Variabel Reward (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	29,9	29,9	29,9
	4	41	42,3	42,3	72,2
	5	27	27,8	27,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	32,0	32,0	32,0
	4	40	41,2	41,2	73,2
	5	26	26,8	26,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>
	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>42,3</b>	<b>42,3</b>	<b>72,2</b>
	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>	<b>30,9</b>
	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>46,4</b>	<b>46,4</b>	<b>77,3</b>
	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>22,7</b>	<b>22,7</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>
	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>40,2</b>	<b>40,2</b>	<b>70,1</b>
	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>29,9</b>	<b>29,9</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>
	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>43,3</b>	<b>43,3</b>	<b>75,3</b>
	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>24,7</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	22,7	22,7	22,7
	4	36	37,1	37,1	59,8
	5	39	40,2	40,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	23,7	23,7	23,7
	4	42	43,3	43,3	67,0
	5	32	33,0	33,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	27,8	27,8	27,8
	4	41	42,3	42,3	70,1
	5	29	29,9	29,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	22,7	22,7	22,7
	4	49	50,5	50,5	73,2
	5	26	26,8	26,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	24,7	24,7	24,7
	4	46	47,4	47,4	72,2
	5	27	27,8	27,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Y1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,2	6,2
	4	48	49,5	55,7
	5	43	44,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Self Actualization Need (X1)*

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,492(**)	,492(**)	,765(**)	,800(**)	,983(**)	,880(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	,492(**)	1	,923(**)	,591(**)	,593(**)	,495(**)	,788(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	,492(**)	,923(**)	1	,588(**)	,607(**)	,512(**)	,795(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	,765(**)	,591(**)	,588(**)	1	,936(**)	,770(**)	,900(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X1.5	Pearson Correlation	,800(**)	,593(**)	,607(**)	,936(**)	1	,803(**)	,918(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X1.6	Pearson Correlation	,983(**)	,495(**)	,512(**)	,770(**)	,803(**)	1	,886(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL X1	Pearson Correlation	,880(**)	,788(**)	,795(**)	,900(**)	,918(**)	,886(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	6

**Uji Validitas dan Reliabilitas Reward (X2)****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,815(**)	,982(**)	,832(**)	,860(**)	,812(**)	,948(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	,815(**)	1	,815(**)	,769(**)	,837(**)	,983(**)	,933(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	,982(**)	,815(**)	1	,832(**)	,860(**)	,830(**)	,951(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.4	Pearson Correlation	,832(**)	,769(**)	,832(**)	1	,804(**)	,763(**)	,895(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.5	Pearson Correlation	,860(**)	,837(**)	,860(**)	,804(**)	1	,836(**)	,930(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.6	Pearson Correlation	,812(**)	,983(**)	,830(**)	,763(**)	,836(**)	1	,934(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL X2	Pearson Correlation	,948(**)	,933(**)	,951(**)	,895(**)	,930(**)	,934(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	6

**Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)****Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,757(**)	,766(**)	,784(**)	,745(**)	,056	,874(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,586	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y1.2	Pearson Correlation	,757(**)	1	,760(**)	,779(**)	,699(**)	,266(**)	,897(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,008	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y1.3	Pearson Correlation	,766(**)	,760(**)	1	,714(**)	,730(**)	,096	,863(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,350	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y1.4	Pearson Correlation	,784(**)	,779(**)	,714(**)	1	,747(**)	,232(*)	,894(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,022	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y1.5	Pearson Correlation	,745(**)	,699(**)	,730(**)	,747(**)	1	,258(*)	,878(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,011	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Y1.6	Pearson Correlation	,056	,266(**)	,096	,232(*)	,258(*)	1	,363(**)
	Sig. (2-tailed)	,586	,008	,350	,022	,011		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL Y	Pearson Correlation	,874(**)	,897(**)	,863(**)	,894(**)	,878(**)	,363(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	6

**Lampiran 5 : Uji Korelasi**

**Correlations**

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALY
TOTALX1	Pearson Correlation	1	,848(**)	,776(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	97	97	97
TOTALX2	Pearson Correlation	,848(**)	1	,770(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	97	97	97
TOTALY	Pearson Correlation	,776(**)	,770(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	97	97	97

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 6 : Uji Hipotesis

#### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX2, TOTALX1(a)	.	Enter

**a All requested variables entered.**

**b Dependent Variable: TOTALY**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804(a)	,646	,639	2,104

**a Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1**

#### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760,425	2	380,213	85,886	,000(a)
	Residual	416,132	94	4,427		
	Total	1176,557	96			

**a Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1**

**b Dependent Variable: TOTALY**

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,866	1,315		5,980	,000
	TOTALX1	,397	,105	,438	3,775	,000
	TOTALX2	,325	,094	,399	3,440	,001

**a Dependent Variable: TOTALY**

**Lampiran 7 : R Tabel**

**Tabel r untuk  $df = 01 - 100$**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724

<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	<b>0.1996</b>	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

● 24% Overall Similarity

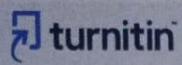
Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content
- database • 5% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	3%
2	jurnal.stiekma.ac.id Internet	2%
3	peraturan.bpk.go.id Internet	1%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet	1%



Similarity Report ID:

6 jurnal.stiekkrakatau.ac.id 1%  
Internet

7 jurnal.kwikkiangie.ac. <1%  
id  
Internet

8 repository.umsu.ac.i <1%  
d  
Internet

Sources

9 sosial79.co <1%  
m  
Internet

10 repository.unbari.ac. <1%  
id  
Internet

11 eprints.unmas.ac.i <1%  
d  
Internet

12 publishing- <1%  
widyagama.ac.id  
Internet

13 repository.ub.ac.i <1%  
d  
Internet

14 text- <1%  
id.123dok.com  
Internet

15 journal.umgo.ac.i <1%  
d  
Internet

Similarity Report ID: <1%		
16	turnitin download.garuda.ristekdikti.g o.id Internet	
17	123dok.co m Internet	<1%
18	eprints.upnyk.ac.i d Internet	<1%
19	kajianpustaka.co m Internet	<1%
20	jurnal.pancabudi.ac. id Internet	<1%

21 e-  
journal.iaingorontalo.ac.i  
d  
Internet <1%

22 bajangjournal.co  
m  
Internet <1%

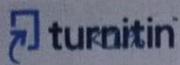
23 repository.uhn.ac.i  
d  
Internet <1%

24 ojs.badanbahasa.kemdikbud.go.  
id  
Internet <1%

25 riset.unisma.ac.i  
d  
Internet <1%

26 ojs3.unpatti.ac.i  
d  
Internet <1%

27 scribd.co  
m  
Internet <1%



Similarity Report ID:

28 anzdoc.co <1%  
m  
Internet

29 pdfslide.ne <1%  
t  
Internet

30 lonsuit.unismuhluwuk.ac. <1%  
id  
Internet

31 ojs.itbhas.ac.i <1%  
d  
Internet

32 repository.uin- <1%  
suska.ac.id  
Internet

Similarity Report ID:		
33	repository.umi.ac.id	<1%
34	pdfs.semanticscholar.org	<1%
35	repository.upm.ac.id	<1%
36	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
37	repository.radenintan.ac.id	<1%
38	digilib.unila.ac.id	<1%
39	e-jurnal.nobel.ac.id	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 032/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

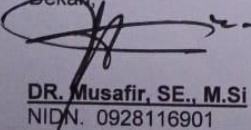
Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Frengki Uwente  
NIM : E2120083  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Self Actualization Need Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

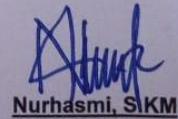
Mengetahui

Dekan

  
DR. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 27 Mei 2024

Tim Verifikasi,

  
Nurhasmi, SKM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin



## GUBERNUR GORONTALO

### REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/Kesbangpol/537/II/2024

1. Dasar:

- a. Undang-undang Nomor 38 tahun 2000 tentang pembentukan Provinsi Gorontalo.
- b. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4219).
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- e. Perda Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan Lembaga - Lembaga Teknis Daerah
- f. Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor :009/SKT-SPN/FE-UNISAN/II/2024 tanggal 27 Februari 2024 Perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian

2. Menimbang:

Bawa dalam rangka tertib administrasi, pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan penelitian serta Stabilitas Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo maka perlu memberikan Rekomendasi Penelitian berdasarkan Izin Penelitian.

**PJ. GUBERNUR GORONTALO**, memberikan rekomendasi kepada:

- a. nama : Frengki Uwente
- b. nim : E2120083
- c. program studi : (S1) Manajemen
- d. alamat peneliti : Kel. Mustika, Kec. Paguyamaan, Kab. Boalemo
- e. untuk : Melaksanakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Self Actualization Need dan Reward terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*".  
1) Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh *Self Actualization Need* (X1) dan *Reward* (X2) secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
- 2) Lokasi Penelitian : Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
- 3) Waktu Penelitian : Februari s.d. April 2024

3. Sebelum melakukan Penelitian agar melapor ke Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian serta menjaga keamanan dan ketertiban.
4. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.

*Catatan:*

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

*"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."*

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSN.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini



5. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
6. Apabila masa berlaku surat rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka perpanjangan penelitian harus diajukan kembali kepada Instansi Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo.
7. Hasil Penelitian agar diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada **Gubernur Gorontalo Cq. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo**.
8. Surat rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 28 Februari 2024  
a.n. PJ. GUBERNUR GORONTALO  
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK  
PROVINSI GORONTALO



Tembusan:

1. Pj. Gubernur Gorontalo
2. Kepala Dinas Sosial Provinsi Gorontalo
3. Yang Bersangkutan

**Catatan:**

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"*Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.*"

Dokumen ini telah ditandatangi secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan B3e.  
Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini





**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**  
**DINAS SOSIAL**

Jalan Brigjen Pola Isa Kelurahan Dulomo Selatan Kecamatan Kota Utara  
Telp / Fax (0435) 827061

Gorontalo, 04 April 2024

Kepada Yth.

Nomor : 800/Dinsos.Sekr/ 612 /IV/2024

Ketua LEMLIT UNISAN

Lampiran : -

Perihal : **Surat Balasan Penelitian**

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendarisi Penelitian dari KesbangPol No. 070/KesbangPol/537/II/2024 tanggal 28 Februari 2024 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Frengki Uwente

Nim : E2120083

Program Studi : S1-Manajemen

Teleh Melaksanakan penelitian tentang **"Pengaruh Self Actualization Need dan Reward terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo"**.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



## **CURRICULUM VITAE**

### **1. Identitas Pribadi**

Nama : Frengki Uwente  
Nim : E2120083  
Tempat/Tgl Lahir : Paguyaman/ 06 Juli 2002  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Mustika, Kec. Paguyaman, Kab. Boalemo. Prov. Gorontalo.



### **2. Riwayat Hidup**

- a. 2009 - 2013 SDN 11 Paguyaman
- b. 2013 - 2016 SDN 25 Paguyaman
- c. 2016 - 2018 MTS N 02 Boalemo
- d. 2018 - 2020 SMA N 1 Paguyaman