

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARE ULAKAN KABUPATEN SAMBAS DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM

Juliana¹, Gustina², Maskupah³

¹²³Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

ljulianassmt@gmail.com gustinasbs@gmail.com

Maskupah.usu@gmail.com

ABSTRACT

The potential of human resources must be managed as well as possible in order to provide optimal output. Therefore, a company must think about ways it can develop the potential of its employees. One of them is improving employee work performance, good work performance will provide benefits for employees and the company. Work performance is influenced by various factors, including self-actualization and appreciation. Employees who have the opportunity to actualize themselves and receive appropriate rewards tend to have high motivation to participate.

This research aims to determine the effect of Self-Actualization and Reward on Employee Work Performance at the Tirta Muare Ulakan Regional Public Water Company, Sambas Regency, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative research with causal associative research. The data used is primary data and secondary data. Primary data sources were obtained through distributing questionnaires to all employees in the company and then tested using the SPSS version 22 application with validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests. Meanwhile, secondary data was obtained from documents from offices related to this research.

These results show that the self-actualization variable has a positive and significant effect on employee work performance at the Tirta Muare Ulakan Regional Public Water Company, Sambas Regency with a value of $T_{count} > T_{table}$ ($6.431 > 3.315$) or can be seen from $Sig < \alpha$ ($0.000 < 0.005$). Apart from that, the reward variable also shows a positive and significant influence on employee work performance at the Tirta Muare Ulakan Regional Public Water Company, Sambas Regency with a T_{count} value of T_{table} ($3.947 > 3.315$) or can be seen from $Sig < \alpha$ ($0.000 < 0.005$). Simultaneously, self-actualization and appreciation have a positive effect on employee work performance at the Tirta Muare Ulakan Regional Public Water Company, Sambas Regency with a T_{count} T_{table} value ($200.142 > 3.315$) and a Sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Self-Actualization, Reward, Work Achievement

ABSTRAK

Potensi sumber daya manusia harus di kelola sebaik mungkin agar memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Salah satunya meningkatkan prestasi kerja karyawan, prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu aktualisasi diri dan penghargaan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan mendapatkan penghargaan yang sesuai cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berpratisipasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas baik secara persial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang ada diperusahaan yaitu sebanyak 33 orang kemudian diuji menggunakan Aplikasi SPSS versi 22 dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien detrminasi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dari kantor yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,431 > 3,315$) atau dapat dilihat dari $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,005$). Selain itu variabel penghargaan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,947 > 3,315$) atau dapat dilihat dari $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,005$). Adapun secara simultan Aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($200,142 > 3.315$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Penghargaan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut memiliki manajemen yang efektif untuk bersaing dengan perusahaan lain dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik untuk menghasilkan output optimal, sehingga perusahaan harus merancang strategi pengembangan karyawan yang mendorong kemajuan perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh upaya manajer dalam mengelola SDM secara keseluruhan. SDM, yang mencakup hubungan dan peran manusia dalam organisasi, berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak tercapainya tujuan organisasi (Rachmad et al., 2023). Meski memiliki alat-alat canggih, perusahaan tidak akan mendapatkan manfaat jika peran aktif

karyawan tidak dilibatkan. SDM dianggap semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga tantangan yang dihadapi bukan hanya terkait alat, mesin, dan lingkungan kerja, tetapi juga motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Ilham, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Apabila suatu organisasi memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka peluang keberhasilan dalam pengelolaan operasional akan mendapatkan hasil yang baik pula. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu yang bekesrja di dalam sebuah organisasi dapat memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi (Riniwati, 2016). Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi perlu meningkatkan produktivitas pegawai, suatu organisasi dapat menggunakan berbagai strategi, seperti pelatihan, menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik oleh pegawai, dan menumbuhkan motivasi baik internal maupun eksternal (Ardianti et al., 2018). Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berpertasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme tersebut dapat diperoleh dari dalam Al-quran. Kebutuhan berprestasi menurut Al-quran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri tetapi kepada Allah SWT. Dalam islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam berkerja adalah pengakuan dari Allah SWT (Sari et al., 2023). Hal ini telah dijelaskan dalam Al-quran surah Asy-Syarah ayat 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝٨

Terjemahannya: *Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap* (Kementerian Agama, 2015).

Ayat di atas mengandung makna bahwa seseorang perlu bekerja dengan kesungguhan hati untuk meraih prestasi, tidak sekadar menganggap pekerjaan sebagai beban, melainkan sebagai amanah yang dilaksanakan dengan syukur dan kegembiraan atas perintah Allah SWT. Seorang Muslim dalam bekerja seharusnya mengharapkan pengakuan dari Allah SWT, bukan dari sesama manusia, karena bekerja karena Allah SWT akan melahirkan kepuasan jiwa (Takdir, 2019). Prestasi kerja merujuk pada keberhasilan individu dalam mencapai target tertentu secara konsisten. Ketika seorang karyawan berhasil mencapai target tersebut, ia dapat dikatakan sebagai karyawan yang berhasil, karena prestasi lebih menguntungkan bagi individu, sedangkan kinerja lebih penting bagi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain aktualisasi diri dan penghargaan. Aktualisasi diri mencerminkan motivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal dan tujuan pribadi yang dapat mendukung kinerja mereka. Karyawan yang mampu mengaktualisasikan diri biasanya memiliki motivasi tinggi, keyakinan diri yang kuat, dan dorongan untuk terus berkembang (Shaleh & Firman, 2018). Selain itu, penghargaan yang memadai

juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan; karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaannya.

Karyawan dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja dengan mengenali dan menerapkan potensi yang dimilikinya serta beradaptasi secara spontan dengan lingkungan sekitar (ELLY & ARDANSYAH, 2022). Namun, dalam praktiknya, banyak aparatur yang belum memberikan pelayanan maksimal akibat etos kerja yang rendah dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam mencapai aktualisasi diri, karyawan sering menghadapi hambatan, baik dari faktor internal, seperti rasa keraguan dan keinginan untuk berubah, maupun faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan dan fasilitas yang tidak memadai. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti, ditemukan masalah di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas, khususnya pada karyawan kontrak yang belum optimal dalam mengaktualisasikan diri (Shodiq, 2021). Banyak di antara mereka yang merasa malu dan tidak berani mengemukakan ide atau saran, sehingga potensi mereka tidak berkembang dengan baik. Selain itu, ketidaksesuaian penempatan bidang kerja juga menjadi masalah, menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja, karena karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Sistem penghargaan memegang peranan penting dalam organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Penghargaan merupakan bentuk timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, serta mendorong rekan-rekan lainnya untuk berhasil. Dengan adanya persaingan yang sehat, suasana kerja menjadi lebih kompetitif dan produktif. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan yang sesuai dengan masa kerja dan pencapaian karyawan (Sudiantini et al., 2023).

Namun, persepsi dan kebutuhan karyawan terhadap penghargaan bervariasi. Beberapa karyawan merasa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sementara yang lain menginginkan penghargaan intrinsik, seperti peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, dan kebebasan dalam bekerja, untuk meningkatkan harga diri mereka. Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas, masalah yang dihadapi adalah minimnya pemberian penghargaan, yang dirasakan oleh karyawan, terutama bagi mereka yang menerima gaji rendah dan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tunjangan dan bonus yang sulit diperoleh karena keterbatasan anggaran juga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, yang berdampak negatif pada kemajuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dimulai dari perumusan masalah hingga pengumpulan data. Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena dan hubungan di antara mereka (Hamdi & Bahrudin, 2015). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk

mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori, dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam, sehingga dapat memberikan gambaran atau jawaban mengenai hubungan fundamental dalam konteks kuantitatif (Jaya, 2020).

Sumber data adalah subjek dari mana data penelitian diperoleh. Dalam penelitian ini, sumber data dibagi menjadi dua kategori:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Data ini biasanya diperoleh melalui teknik pengumpulan seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, seperti data yang diperoleh melalui pihak lain atau dokumen yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Variabel penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan: variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut penjelasannya:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus atau prediktor. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kebutuhan aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen, dan dalam bahasa Indonesia juga dikenal sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diteliti adalah prestasi kerja (Y) (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, setelah mendapatkan data yaitu hasil dari kuesioner atau angket yang sudah disebar ke responden, langkah selanjutnya peneliti akan menguji instrument dengan menguji validitas dan reabilitas data yang sudah di dapatkan menggunakan aplikasi SPSS 22. Dalam hal ini, peneliti akan menguji 3 variabel yaitu variabel terikat Prestasi kerja (Y) dan variabel bebas yaitu Aktualisasi Diri (X₁) dan Penghargaan (X₂).

1. Uji Validitas

Pengambilan keputusan dalam butir pertanyaan penelitian ini yaitu kuesioner bisa dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari R tabel pada

tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sebaliknya jika R hitung lebih kecil dari R tabel maka Kuesioner dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu 33 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Aktualisasi Diri)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,544	0,344	Valid
X1.2	0,669	0,344	Valid
X1.3	0,746	0,344	Valid
X1.4	0,750	0,344	Valid
X1.5	0,707	0,344	Valid
X1.6	0,754	0,344	Valid
X1.7	0,755	0,344	Valid
X1.8	0,782	0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai R hitung > R tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=33$ $df=(N-2)$ $df=31$ diperoleh R tabel 0,344 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Penghargaan)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,736	0,344	Valid
X2.2	0,756	0,344	Valid
X2.3	0,826	0,344	Valid
X2.4	0,668	0,344	Valid
X2.5	0,677	0,344	Valid
X2.6	0,684	0,344	Valid
X2.7	0,820	0,344	Valid
X2.8	0,844	0,344	Valid
X2.9	0,766	0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai R hitung untuk masing-masing butir pernyataan variabel pada tabel 4.10 yaitu variabel X₂ (Penghargaan) dikatakan valid. dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai R hitung > R tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=33$ $df=(N-2)$ $df=31$ diperoleh R tabel 0,344 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,446	0,344	Valid

Y2	0,730	0,344	Valid
Y3	0,733	0,344	Valid
Y4	0,834	0,344	Valid
Y5	0,569	0,344	Valid
Y6	0,710	0,344	Valid
Y7	0,819	0,344	Valid
Y8	0,750	0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai R hitung untuk masing-masing butir pernyataan variabel pada tabel 4.11 yaitu variabel Y (Prestasi Karyawan) dikatakan valid. dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai R hitung > R tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=33$ $df=(N-2)$ $df=31$ diperoleh R tabel 0,344 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Realiabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang dipakai peneliti dapat dipercaya atau tidak. Untuk mendapatkan hasil tersebut maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's yaitu dengan nilai alpha 0,6 dapat dikatakan realibel sedangkan nilai alpha dibawah 0,6 dapat dikatakan tidak realibel.

Tabel 4. Uji Realiabilitas X₁, X₂ dan Y

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,862	Sangat Realibel
X2	0,904	Sangat Realibel
Y	0,857	Sangat Realibel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah sangat realibel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

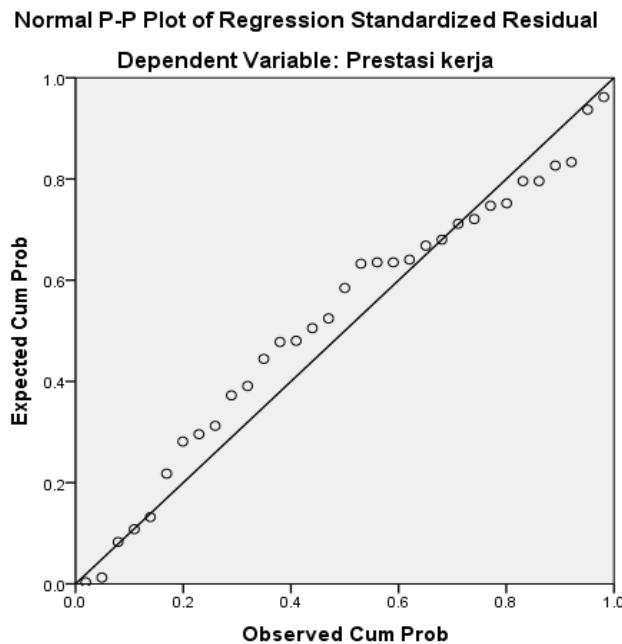
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah mode regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Jika tidak terjadi masalah asumsi klasik maka model regresi linear berganda layak digunakan, sebaliknya jika terjadi masalah asumsi klasik maka dilakukan revisi linear berganda untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut merupakan masing-masing penjelasan dari asumsi klasik:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian, serta residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu uji Norma *P.P Plot Of Regression Standadized*

dan Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dalam uji Norma *P.P Plot Of Regression Standardized*, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot pada grafik normal plot berasumsi, jika apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yaitu nilai Signifikansi lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan variabel berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Gambar 5. Hasil Normal P.P of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dari gambar 4.1 tersebut tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18091491
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.098
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji normalitas yaitu menggunakan Kolmogorov Smirnov Test seperti tabel diatas yaitu 4.13 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari unstandardized residual sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig.>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan nilai *qq* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Model regresi dinyatakan tidak adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance*> 0,10, dan nilai *VIF*<10. Hasil multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kreteria
X1	0,252	3,969	Tidak terjadi multikolineritas
X2	0,252	3,969	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti terlihat pada tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas multikolinearitas, karena pada nilai *tolerance* untuk semua variabel independen yaitu X_1 aktualisasi diri dan X_2 penghargaan yaitu $0,252 > 0,10$. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ada dua cara yaitu menggunakan uji *Glejser* dan *scatter plot*. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada uji *Glejser* maka pedoman kesimpulannya ialah variabel bebas tidak signifikan secara statistik, dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas. Jika menggunakan uji *scatter plot* maka dapat dilihat dari kriteria apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas manapun dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Kreteria
Aktualisasi diri (X1)	0,347	Tidak Terjadi Heteroskedatisitas
Penghargaan (X2)	0,500	Tidak Terjadi Heteroskedatisitas

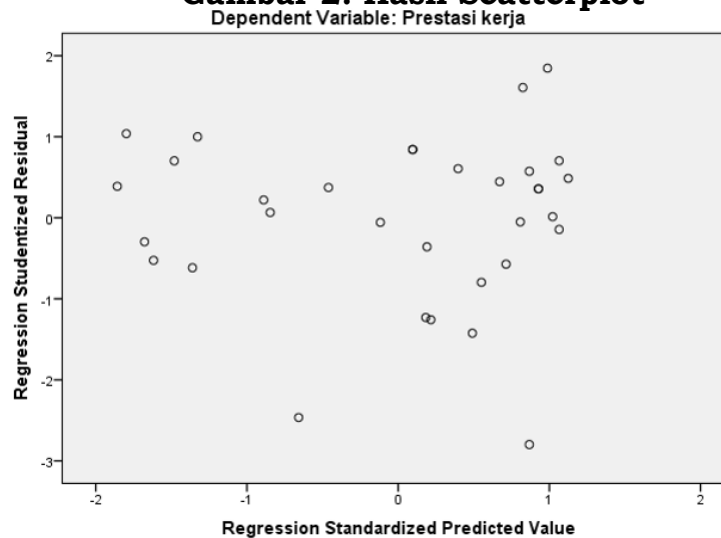
Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Uji Glejser merupakan pengujian dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel bebas

(independen) nilai signifikansi secara statistik $< 0,05$ mempengaruhi variabel terikat (dependen), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada tabel 4.15 tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas yaitu Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi berganda dalam penelitian layak digunakan dalam melakukan hipotesis penelitian.

Gambar 2. Hasil Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil Scatterplot pada gambar 4.2 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) dan variabel dependen yaitu Prestasi kerja. Pengujian analisis regresi berganda akan menghasilkan suatu model regresi yang menjadi bahan interpretasi hubungan variabel dependen dan independen dengan melihat nilai taraf signifikansi (α)= $0,05$. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}
Konstanta	3,261	2,217
Aktualisasi Diri (X_1)	0,591	6,431
Penghargaan (X_2)	0,259	3,947

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pada tabel 4.16 dapat disimpulkan persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah $Y=3,261+ 0,591 X_1 + 0,259 X_2$. Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) persamaan diatas memiliki nilai positif sebesar 3,261. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) dapat diasumsikan bernilai konstan atau tetap maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh terhadap dependen.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Aktualisasi memiliki nilai positif sebesar 0,591. Hal ini menunjukkan jika Aktualisasi Diri (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar variabel pengalinya 0,591 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Penghargaan memiliki nilai positif sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan jika Penghargaan (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar variabel pengalinya 0,259 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya menggunakan dua uji yaitu uji T dan uji F berikut merupakan penjelasan dari dua uji tersebut:

1. Uji T

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang meliputi Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Kreteria uji t yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apabila nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 atau nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
- b. Apabila nilai signifikansi uji $T > 0,05$ atau nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, yang berarti variabel Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi dengan rumus berikut ini

$T_{tabel} = \alpha; n-k-1$

$= 0,05; 33-2-1$

$= 0,05; 30$

Keterangan:

α = Tingkat kepercayaan dalam penelitian

n = Jumlah responden dalam penelitian

k = Jumlah variabel independen

Hasil t tabel dalam penelitian ini dapat di peroleh 0,05; 30 yaitu 3,315. Hasil uji t disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.261	1.471		2.217	.034

	Aktualisasi diri	.591	.092	.618	6.431	.000
	Penghargaan	.259	.066	.379	3.947	.000
a. Dependent Variable: Prestasi kerja						

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

a. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Aktualisasi Diri (X_1) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel yaitu (6,431>3,315) atau Sig< α (0,000<0,05). Berarti variabel Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

b. Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Penghargaan (X_2) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel yaitu (3,947>3,315) atau Sig< α (0,000<0,05). Berarti variabel Penghargaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Uji F

Uji f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang meliputi Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Kreteria uji f yang digunakan dalam penelitian ini jika nilai F hitung > F tabel dikatakan berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama.

Tabel 11. Output SPSS Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.435	2	297.717	200.142	.000 ^b
	Residual	44.626	30	1.488		
	Total	640.061	32			
a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan (X2), Aktualisasi diri (X1)						

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS "Anova" diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) adalah 0,000<0,05 atau nilai t hitung>t tabel yaitu sebesar 200,142>3,315. F tabel diperoleh dari tabel distribusi k;n-k= (2;33-2)= 2;31 dengan probalitas 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Dengan pengukuran koefisien detrminasi ini akan dapat diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor lain diluar model yang diuji. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase. Nilai koefisien korelasi (R^2) ini berkisar $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai yang dimiliki, menunjukkan bahwa semakin banyak informasi yang mampu diberikan oleh variabel-variabel independen untuk memprediksi variansi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena lebih

akurat dan menggunakan lebih dari satu variabel. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi:

Tabel 12. Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.926	1.220
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Aktualisasi diri				

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai R^2 pada model regresi sebesar 0,926 yang artinya 92,6% variasi dari prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) memberikan pengaruh yang tinggi secara simultan atau secara Bersama-sama. sedangkan sisanya 8,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

A. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait dengan judul, permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Aktualisasi Diri Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil hipotesis (H_1) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hasil penelitian ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,591 dengan nilai Thitung sebesar 6,431 dan nilai ttabel 3,315 maka diketahui bahwa nilai Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa H_1 dapat diterima dan arah positif menunjukkan bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat, maka prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas akan meningkat, sebaliknya jika kebutuhan aktualisasi diri menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri secara parsial dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Aktualisasi diri berhubungan erat dengan pemenuhan potensi seseorang jadi ketika pemenuhan dasar dapat terpenuhi dengan baik maka hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja, dengan kata lain aktualisasi diri sangat penting untuk dipenuhi karena merupakan hal dasar dalam mencapai prestasi kerja. Aktualisasi diri ini juga dapat memberikan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai prestasi kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana yaitu variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini mengidentifikasikan bahwa aktualisasi diri memberikan dampak positif kepada aparatur sipil negara (ASN) dalam berkerja kemudian

menghasilkan suatu prestasi dalam melakukan pekerjaannya. Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alya Saputri yang menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Saputri & Nururly, 2023). Artinya semakin baik aktualisasi diri seseorang terpenuhi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Aktualisasi Diri Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil hipotesis (H2) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini didukung dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,259 dengan nilai thitung sebesar 3,947 dan nilai ttabel 3,315 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima dan arah positif menunjukkan bahwa jika penghargaan yang diberikan meningkat, maka prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas akan meningkat, sebaliknya jika penghargaan yang diberikan menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri secara parsial dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Penghargaan merujuk pada apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusinya di tempat kerja. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Ketika seseorang karyawan menerima penghargaan karena prestasinya, itu memberikan validasi atau pengakuan terhadap upaya yang telah dilakukan. Hal ini meningkatkan rasa bangga dan percaya diri sehingga karyawan termotivasi untuk terus mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi ditempat kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Dewi Ardila yang menunjukkan penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arul Irawan Sutarya, yang menunjukkan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin tinggi penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja mereka akan meningkat serta dengan adanya pemberian penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk mengarahkan kemampuannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

c. Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil hipotesis (H3) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan atau sama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten

Sambas. Hal ini didukung dengan analisis regresi linear berganda melalui uji f bertanda positif sebesar 200,142 dengan nilai t_{hitung} sebesar 200,142 dan nilai t_{tabel} 3,315 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Oktavia yang membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Oktavia, 2022). Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Syahfauzi, yang menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi diri dan penghargaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan semakin tinggi kebutuhan aktualisasi dan penghargaan di penuhi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap hipotesis telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama (H_1), Aktualisasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $6,431 > 3,315$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi variabel bernilai positif yaitu sebesar 0,591.
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis Kedua (H_2), Penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini dapat dibuktikan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,947 > 3,315$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi variabel bernilai positif yaitu sebesar 0,259.
3. Berdasarkan uji secara simultan variabel Aktualisasi Diri (X_1) dan Penghargaan (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F yang mana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $200,142 > 3,315$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- ELLY, & ARDANSYAH, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. umsu press.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kementerian Agama. (2015). *Alquran dan Terjemahnya*. <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/135>
- Oktavia, S. (2022). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANGUN PURBA | *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 4 No 2. <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/1528>
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., Wijayanti, T. cicik, Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., Tinambunan, A. P., Simanihuruk, P., Roza, N., Ismiasih, & Ginanjar, R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saputri, A., & Nururly, S. (2023). PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT AIR MINUM GIRI MENANG (PERSERODA). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1041–1047. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20685>
- Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9667>
- Shaleh, D. M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Shodiq, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya [Undergraduate, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya]*. <http://repository.untag-sby.ac.id/11622/>
- Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). ANALISA MENGENAI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).

Takdir, M. (2019). *Psikologi Syukur: Perspektif Psikologi Qurani dan Psikologi Positif untuk Menggapai Kebahagiaan Sejati (Authentic Happiness)*. Elex Media komputindo.