

# Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

## Author:

Zulfadli Akbar Nasution<sup>1</sup>  
Yenni Sofianan Tambunan,  
S.Pd., M.Si<sup>2</sup>  
Fauziah Nur Simamora,  
S.Pd., M.M<sup>3</sup>

## Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>1,2,3</sup>

## Corresponding email

[goyangluis@gmail.com](mailto:goyangluis@gmail.com)<sup>1</sup>  
[yennisofiana@gmail.com](mailto:yennisofiana@gmail.com)<sup>2</sup>  
[Fauziahnur95@gmail.com](mailto:Fauziahnur95@gmail.com)<sup>3</sup>



This is an Creative Commons License  
This work is licensed under a Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0 International  
License

## Abstrak:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Aktualisasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan juga untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Data. Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian deskriptif kuantitatif. Yang menekankan analisisnya pada data-data numerika (angka) yang diolah dengan metode statistik dan data yang digunakan adalah data subjek dan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Data diolah secara statistik dengan program SPSS for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Aktualisasi Diri (X1) memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Aktualisasi Diri, karena memiliki nilai signifikansi, bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,033 > 2,00404$

**Kata Kunci :** Aktualisasi Diri, Kompetensi dan Prestasi Kerja

## Pendahuluan

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, fungsi manajemen harus dijalankan seoptimal mungkin. Hal ini dikarenakan setiap organisasi menginginkan fungsi operasional organisasi terlaksana dengan baik yang didukung sumber daya pada organisasi. Salah satu sumber daya yang penting dan mendapat perhatian pada suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, karena berbeda dengan sumber daya lainnya pada organisasi.

Setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki potensi untuk mencapai tingkat Aktualisasi Diri dan Kompetensi tersebut, sebab hal ini merupakan kebutuhan motivasi intrinsik. Namun Pegawai Negeri Sipil sulit menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya sendiri. Padahal Pegawai Negeri Sipil memiliki kapasitas

untuk tumbuh, berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Sehingga dalam hal ini seberapa besar organisasi mampu mendorong pegawainya untuk mengaktualisasi dirinya dan mengembangkan kompetensinyang pada akhirnya mampu menciptakan Prestasi Kerja PegawaiNegeri Sipil PadaBadan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan SKPD strategis untuk keberhasilan program pembangunan di Kabupaten Tapanuli Tengah, maka seharusnya Pegawai Negeri Sipil memilikidorongan untuk berprestasi yang dijadikan sebagai kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kompetensi. Mengingat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan aparatur pemerintahan yang langsung berkaitan dengan pelayanan dalam implementasi penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*)serta peningkatan kualitas pelayanan melalui transparansi dan standarisasi pelayanan. Oleh karena itu memberikan pelayanan yang berkualitas, merupakan suatu Prestasi Kerja untuk aparatur pemerintahan.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang Pegawai Negeri Sipil , kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang Pegawai Negeri Sipil. Semakin kuat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Di dalam sebuah organisasi , setiap Pegawai Negeri Sipil perlu memiliki Aktualisasi Diri, dimana Pegawai Negeri Sipil bekerja dan melaksanakan tanggung jawab dengan kesadarannya, dengan panggilan keinginan untuk melakukan yang terbaik pada setiap pekerjaannya, bukan untuk mencari keuntungan, menarik perhatian atasan namun untuk pembuktian pada dirinya sendiri bahwa mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis ingin mengetahui dan menganalisis lebih jauh mengenai keterkaitan antara Aktualisasi Diri dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Aktualisasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **Studi Literatur**

Menurut Perfiyeva (2012:427) menyatakan bahwa “Aktualisasi diri merupakan proses implementasi seorang individu dariminat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggungjawab dan kemandirian”. Sedangkan Patioran (2013:12), menyebutkan bahwa Aktualisasi diri merupakan “Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat potensi-potensi psikologis yang unik.”

Kemudian Maslow, dalam Malayu Hasibuan (2012:223) terdapat 15 karakteristik yang mengaktualisasikan diri sebagai berikut: 1) Memiliki persepsi yang tepat terhadap realita, 2) Menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungannya dengan baik. 3) Spontanitas, sederhana dan wajar, 4) Fokus terhadap masalah diluar diri mereka, 5) Kebutuhan akan privasi, 6) Berfungsi secara otonom, 7) Apresiasi, 8) Mengalami pengalaman puncak, 9) Memiliki minat social, 10) Mendalami hubungan interpersonal (antar pribadi), 11) Watak demokratis, 12) Mampu membedakan yang baik dan buruk, 13) Memiliki selera humor, 14) Kreativitas.

Menurut Robbins dan Coulter(2012:110),menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

1) Kebutuhan pertumbuhan (*growt need*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)

Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self- fullment*) untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4) Kebutuhan dorongan.

Dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) adalah Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Wibowo (2017: 286) dalam penelitiannya menyebutkan ada Indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut :

1) Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2) Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3) Peran Sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia memandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4) Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan jujur.

5) Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Harianja (2014:195), mendefinisikan prestasi kerja merupakan “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.” Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2012:78) Prestasi kerja pada dasarnya adalah. Apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. Prestasi pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan prestasi kerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2012:70), sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja yaitu Volume kerja yang dihasilkan dibawa kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja pegawai, sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk pegawai serta perilaku kerja pegawai.

- 4) Inisiatif menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 6) Ketaatan merupakan kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada para pegawai.

Penelitian terdahulu sangat penting yaitu untuk bahan perbandingan dan untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, adapun beberapa penelitian terdahulu oleh.

- a. Akbar Rizky Adhani, (2013) Dengan Judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Adapun hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan  $P= 0,026$  ( $P < 0,05$ ) dan tidak ada pengaruh antara beban kerja dan prestasi kerja  $P= 0,23$  ( $P > 0,05$ ) Koefisien regresi beban kerja =  $-0,143$  ini berarti semakin berat beban kerja maka semakin kurang prestasi kerja yang dimiliki. Koefisien regresi Aktualisasi diri =  $0,288$  bernilai positif dimana jika semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Sedangkan dari nilai t hitung untuk beban kerja =  $-1,196$  dan nilai t tabel =  $-2,02$  sehingga diperoleh hasil t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima sehingga tidak ada hubungan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk variabel aktualisasi diri didapat hasil t hitung =  $2,31$  maka t hitung  $< t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak, maka ada hubungan secara parsial antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.
- b. Lian Arcynthia M, (2012) Dengan Judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk, Cabang Makasar”. Lian meneliti mengenai Dimensi kompetensi (Pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk. Dalam penelitian ini terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, Dimana diperoleh nilai koefisien regresi =  $0,343$  dan  $\rho$  value =  $0,006$ . hal ini disebabkan karena variabel pengalaman kerja mempunyai nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan rumusan masalah dan pengertian hipotesis, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Ada Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- c. Ada Pengaruh Aktualisasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Korelasional yang menjelaskan karakteristik berupa hubungan variabel aktualisasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya pada Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jl. F.L Tobing No. 11 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi 58 orang Pegawai sehingga semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini yaitu:

- Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- Kuesioner yaitu bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada pegawai sebagai responden, dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pernyataan tersebut. Pernyataan untuk variabel aktualisasi diri sebanyak 10 item, variabel kompetensi sebanyak 10 item serta untuk pernyataan variabel prestasi kerja sebanyak 10 item.

#### Teknik Analisis Data

Terkait dengan penggunaan uji analisis data, terdapat beberapa analisis yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Regresi Berganda
6. Uji-t (Parsial)
7. Uji F(Simultan)

## Hasil

### Hasil Penelitian

#### a. Analisis deskriptif responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden yang penulis ambil sebanyak 58 orang pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, 2022 yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai, tingkat usia, dapat dilihat pada tabel 4.2, 4.3, dan 4.4.

Tabel – 4.2. Data Responden Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	33	56,89 %
2	Perempuan	25	43,10 %
		<b>58</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, 2022

Dari data tabel -4.2 di atas, dapat dilihat pegawai laki-laki yaitu 56,89 % berbanding 43,10 % dengan pegawai perempuan.

Tabel – 4.3. Data Responden Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata Dua (S2)	3 orang	<b>5,17 %</b>
2	Strata Satu (S1)	33 orang	<b>56,89 %</b>
3	Diploma 3 (D3)	4 orang	<b>5,89 %</b>
4	SMK/SMA	18 orang	<b>31,03 %</b>
5	SMP	0 orang	<b>0 %</b>

6	SD	0 orang	0 %
		<b>58 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah KabupatenTapanuli Tengah, 2022

Dari tabel di -4.3 tersebut, dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 3 orang (5,17 %), dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 33 orang (56,89 %), dengan tingkat Diploma 3 sebanyak 4 orang (5,89 %), dan dengan tingkat pendidikan SMK/SMA 18 orang (31,03 %).

Tabel – 4.4. Data Responden Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25	0 orang	0 %
2	26 - 39	24 orang	41,37 %
3	> 40	34 orang	58,62 %
	<b>Jumlah</b>	<b>58 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabuapten Tapanuli Tengah, 2022

Dari data tabel – 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai dengan tingkat usia 26 s/d 39 tahun dan diatas 40 tahun dengan perbandingan 41,37 % dan 58,62%.

b. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor totalnya atau melihatr hitungnya pada *program SPSS 21 for Windows*.Berikut hasil pengujiannya:

.Tabel – 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Aktualisasi Diri)

No item	r hitung	r kritis	Keterangan
Item 1	0,581	0,30	Valid
Item 2	0,575	0,30	Valid
Item 3	0,710	0,30	Valid
item 4	0,619	0,30	Valid
item 5	0,646	0,30	Valid
Item 6	0,779	0,30	Valid
Item 7	0,705	0,30	Valid
Item 8	0,763	0,30	Valid
Item 9	0,660	0,30	Valid
Item 10	0,617	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (Item 1- Item 10), r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,30. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Aktualisasi Diri.

Tabel – 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kompetensi)

No item	r hitung	r kritis	Keterangan
Item 1	0,627	0,30	Valid

Item 2	0,761	0,30	Valid
Item 3	0,675	0,30	Valid
item 4	0,544	0,30	Valid
item 5	0,700	0,30	Valid
Item 6	0,717	0,30	Valid
Item 7	0,767	0,30	Valid
Item 8	0,727	0,30	Valid
Item 9	0,740	0,30	Valid
Item 10	0,606	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (Item 1- Item 10), r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,30. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi

Tabel – 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Y Prestasi Kerja

No item	r hitung	r kritis	Keterangan
Item 1	0,455	0,30	Valid
Item 2	0,710	0,30	Valid
Item 3	0,611	0,30	Valid
item 4	0,492	0,30	Valid
item 5	0,450	0,30	Valid
Item 6	0,699	0,30	Valid
Item 7	0,723	0,30	Valid
Item 8	0,699	0,30	Valid
Item 9	0,650	0,30	Valid
Item 10	0,651	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (Item 1- Item 10), r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,30. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur Variabel Prestasi Kerja.

#### b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada Variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi dan Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel – 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi dan Prestasi Kerja

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Aktualisasi Diri (X1)	0,853	10	Reliable
2	Kompetensi (X2)	0,869	10	Reliable
3	Prestasi Kerja(Y)	0,808	10	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan hasil reliabilitas pada Variabel Aktualisasi Diri, Kompetensi dan Prestasi Kerja seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan (reliable).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu, uji *Kolmogorov-Smirnov*, analisis grafik histogram dan analisis grafik P-P slot. Adapun hasil pengukuran dengan ketiga pendekatan ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel – 4.9. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50549622
	Absolute	.139
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215

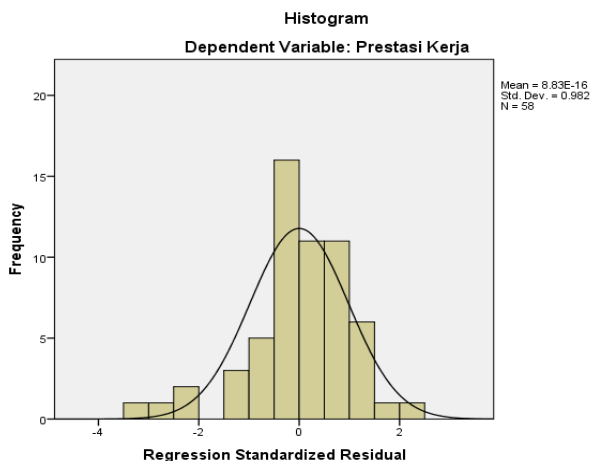
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,215. Nilai ini lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual terstandarisasi, berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Gambar – 4.2. Uji Normalitas Histogram

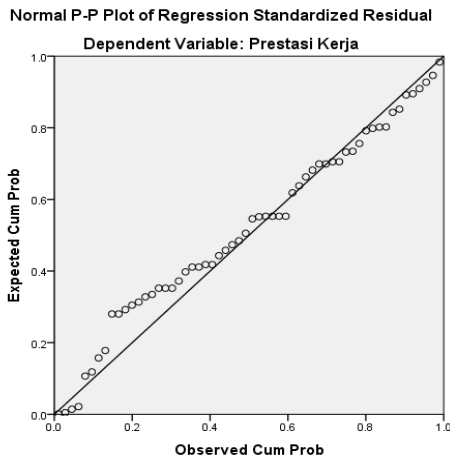


Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 Dapat dilihat grafik histogram ini membentuk sebuah lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan sesuai dengan asumsi uji normalitas.

Gambar – 4.3. Uji Normalitas Grafik P-P Plot





Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan sesuai dengan asumsi uji normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Aktualisasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis ini diukur menggunakan *software*, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel – 4.11. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.957	4.296		2.550	.014
1	Aktualisasi Diri	.562	.112	.571	5.033	.000
	Kompetensi	.133	.100	.152	1.340	.186

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dalam kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,957 + 0,562 X_1 + 0,133 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a)  $X_1 = 0$  dan  $X_2 = 0 = Y = 10,957$
- b)  $X_1 = 1, X_2 = 0 = Y = 11,519$
- c)  $X_1 = 0, X_2 = 1 = Y = 11,090$
- d)  $X_1 = 1, X_2 = 1 = Y = 11,652$

e. Uji t (Statistik)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan uji t, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel – 4.12. Uji t (Statistik)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.957	4.296		2.550	.014
1					
Aktualisasi Diri	.562	.112	.571	5.033	.000
Kompetensi	.133	.100	.152	1.340	.186

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Untuk mengetahui nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

a) Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan

(1) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan dibawah nilai  $\alpha$  5 % maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis O (Ho) ditolak.

(2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari dari t tabel nilai signifikan diatas nilai  $\alpha$  5 % maka hipotesis alternative (Ha) ditolak dan hipotesis (Ho) diterima.

b) Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk = n-3$ , dalam hal ini  $n = 58$ , maka  $dk = 58-3= 55$

c) Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilai telah diketahui bahwa tabel t) untuk dk 55 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,00404.

Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel .

(1) Variabel aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa t hitung > dari t tabel atau  $5,033 > 2,00404$ . Karena nilai t hitung lebih besardari nilai t tabel maka artinya jika variabel aktualisasi diri ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat namun, dengan tingkat yang signifikan.

(2) Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa t hitung < dari t tabel atau  $1,340 < 2,00404$ . Karena nilai t hitung lebih kecildari nilai t tabel maka artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat dengan tingkat yang tidak signifikan.

f. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel aktualisasi diri dan kompetensi, sedangkan varaibel terikat merupakan prestasi kerja. Pengujian data menggunakan model sebagai berikut:

Pada penelitian ini diketahui sampel (n) adalah 58 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$(1) \text{ df (Pembilang) } = k - 1 \text{ df (Pembilang) } = 3 - 1 = 2$$

$$(2) \text{ df (Penyebut) } = n - 1 \text{ df (Penyebut) } = 58 - 3 = 55$$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$

Tabel – 4.13

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	262.803	2	131.401	20.198	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	357.818	55	6.506		
Total	620.621	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Aktualisasi Diri

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 20,196. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  maka  $F_{hitung} 20,196. > F_{tabel} 3,16$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yakni aktualisasi diri dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang artinya apabila pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan kompetensi maka prestasi kerja pegawai meningkat secara signifikan.

## Pembahasan

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Menurut Perfilyeva (2012:427) menyatakan bahwa “Aktualisasi diri merupakan proses implementasi seorang individu dariminat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggungjawab dan kemandirian”. Sedangkan Patioran (2013:12), menyebutkan bahwa Aktualisasi diri merupakan “Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat potensi-potensi psikologis yang unik.” Berdasarkan hasil penelitian, Variabel aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  atau  $5,033 > 2,00404$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besardari nilai  $t_{tabel}$  maka artinya jika variabel aktualisasi diri ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat namun, dengan tingkat yang signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang, Akbar Rizky Adhani, (2013) Dengan Judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Adapun hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan  $P = 0,026 (P < 0,05)$  dan tidak ada pengaruh antara beban kerja dan prestasi kerja  $P = 0,23 (P > 0,05)$  Koefisien regresi beban kerja =  $-0,143$  ini berarti semakin berat beban kerja maka semakin kurang prestasi kerja yang dimiliki. Koefisien regresi Aktualisasi diri =  $0,288$  bernilai positif dimana jika semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Sedangkan dari nilai  $t_{hitung}$  untuk beban kerja =  $-1,196$  dan nilai  $t_{tabel} = -2,02$  sehingga diperoleh hasil  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sehingga tidak ada hubungan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk variabel aktualisasi diri didapat hasil  $t_{hitung} = 2,31$  maka  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka ada hubungan secara parsial antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Aprianto dan Jacob (2013:186) secara praktis mengatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggul. Pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain oleh karena itu, terdapat dua jenis kompetensi sebagai berikut: 1) *Hard competency* yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis suatu pekerjaan, misalnya membuat laporan keuangan dan perakitan mesin mobil. 2) *Soft competency* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan, misalnya komunikasi dan kepemimpinan kelompok. Menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa  $t$  hitung < dari  $t$  tabel atau  $1,3400 < 2,00404$ . Karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel maka artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat dengan tingkat yang tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang, Akbar Rizky Adhani, (2013) Dengan Judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Adapun hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan  $P = 0,026$  ( $P < 0,05$ ) dan tidak ada pengaruh antara beban kerja dan prestasi kerja  $P = 0,23$  ( $P > 0,05$ ) Koefisien regresi beban kerja =  $-0,143$  ini berarti semakin berat beban kerja maka semakin kurang prestasi kerja yang dimiliki. Koefisien regresi Aktualisasi diri =  $0,288$  bernilai positif dimana jika semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Sedangkan dari nilai  $t$  hitung untuk beban kerja =  $-1,196$  dan nilai  $t$  tabel =  $-2,02$  sehingga diperoleh hasil  $t$  hitung <  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima sehingga tidak ada hubungan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk variabel aktualisasi diri didapat hasil  $t$  hitung =  $2,31$  maka  $t$  hitung <  $t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak, maka ada hubungan secara parsial antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $20,196$ . Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  maka  $F_{hitung} 20,196 > F_{tabel} 3,16$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yakni aktualisasi diri dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang artinya apabila pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan kompetensi maka prestasi kerja pegawai meningkat secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang, Lian Arcynthia M, (2012) Dengan Judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk, Cabang Makasar”. Lian meneliti mengenai Dimensi kompetensi (Pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk. Dalam penelitian ini terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, Dimana diperoleh nilai koefisien regresi =  $0,343$  dan  $p$  value =  $0,006$ . hal ini disebabkan karena variabel pengalaman kerja mempunyai nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

## Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Aktualisasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah , maka dapat disimpulkan sebagai berikut : a) Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total corretation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Aktualisasi Diri , Kompetensi dan Prestasi Kerja. b) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alphas* yang diperoleh diatas 0,06 yaitu sebesar 0,853 untuk variabel Aktualisasi Diri, untuk variabel kompetensi 0,869 dan 0,808 untuk variabel Prestasi Kerja sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabilitas sangat baik dan memenuhi syarat yang dihandalkan. c) Variabel Aktualisasi Diri (X1) memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  atau  $5,033 > 2,00404$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka artinya jika variabel aktualisasi diri ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat namun, dengan tingkat yang signifikan. d) Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  atau  $1,3400 < 2,00404$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat dengan tingkat yang tidak signifikan. e) Variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang artinya apabila pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan kompetensi maka prestasi kerja pegawai meningkat secara signifikan.

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abraham, Maslow. 2011. *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Adhani, Akbar Rizky. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Universitas Negri Surabaya.
- Aprianto Brian, Arisandy Finny. 2013. *Pedoman Lengkap Profesioanal Sumber Daya Manusia Indonesia*. Edisi Revisi. Penerbit PPM.
- Desler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .Penerbit Indeks
- Duwi, Priyotno. 2011. *Belajar Cepat Olah Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Erlina. 2011. *Metode Penelitian*. Medan : USU Pers.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metodologi Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handriatno. 2009. *Teori Kepribadian Aktualisasi Diri*. Jakarta: Salemba Koeswara.

- Harianja, Marihot Tua Effendi. T.E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jerome, N. 2013. *Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. International Journal of Business and Management Invention*.
- Mathis, dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : Cetakan Kedua. Rajawali Pers.
- M. Lian Arcynthia. 2012. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk, Cabang Makasar*. Univeritas Hasanuddin Makasar.
- Omifolaji, V. 2010. *Nigerian Women In The Diaspora In Pursuit Selfactualization: A Case Study Of There Women in Britain, USA and Australia*. Practice Reflexions, 5 (1), 17-29.
- Perfilyera, M.B. (2012). *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty*: Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences, III(5), 423-429.
- Patoran, D.S. 2013. *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri Pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos)*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10-18.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Teknis*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter. 2012, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Jakarta Salemba Empat.
- Sarwono, 2010, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2012. *Metode Penelitian survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Situmorang, H, S., & Lutfi, M. 2012. *Analisis Dara Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan: USU Press.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2021. *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skirpsi*, Sibolga.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta

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

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol.1, No.1

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.