



Pengaruh *Self actualization Need* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

The Influence of Self-actualization Need and Reward on Employee Performance at the Gorontalo Province Social Service Office

Sulaiman^{1*}, Rahmisyari²

¹²Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
sulaiman@gmail.com, rahmisyari@gmail.com

Abstrak

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 menggunakan pendekatan 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 0,646 (64,6%), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,354 (35,4%). Kebutuhan aktualisasi diri (X_1) berpengaruh sebesar 0,438 (43,8%), sedangkan penghargaan (X_2) berpengaruh sebesar 0,399 (39,9%) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Self Actualization Need, Reward dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to evaluate the extent to which Self Actualization Need (X_1) and Reward (X_2) jointly influence employee performance (Y) at the Gorontalo Province Social Service Office. This research uses a quantitative approach involving sampling from 97 employees. The data used is primary data collected through distributing questionnaires to employees. Data analysis was carried out using the path analysis method with the help of SPSS software. The research results show that Self Actualization Need (X_1) and Reward (X_2) together influence employee performance (Y) at the Gorontalo Provincial Social Service Office by 0.646 (64.6%), while the remainder is influenced by other variables by 0.354 (35.4%). The need for self-actualization (X_1) has an effect of 0.438 (43.8%), while appreciation (X_2) has a partial effect of 0.399 (39.9%) on Employee Performance (Y).

Keywords: Self Actualization Need, Rewards and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

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, melainkan 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. Pengembangan 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.

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 bawahannya, yang dapat memicu timbulnya kurangnya semangat kerja, saingan antar pegawai. Dengan adanya perbedaan penghargaan yang diberikan dapat berpengaruh kepada hasil kinerja para pegawai.

Berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa kinerja pegawai didapatkan bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal. Dilihat dari segi (1) Disiplin, telah meningkat namun 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) dari segi 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) dari segi 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) dari segi 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.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitan 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 skla ukur tertentu yang telah ditentukan, misalnya: skala interval, ordinal, nominal bahkan rasio. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yaitu: 1). Variabel Bebas (Independen) yaitu *Self Actualization Need* (X_1) dan *Reward* (X_2); 2). Variabe Tidak Bebas (Dependent) yaitu Kinerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini observasi, wawancara, dokumentasi. Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh terhadap kinerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

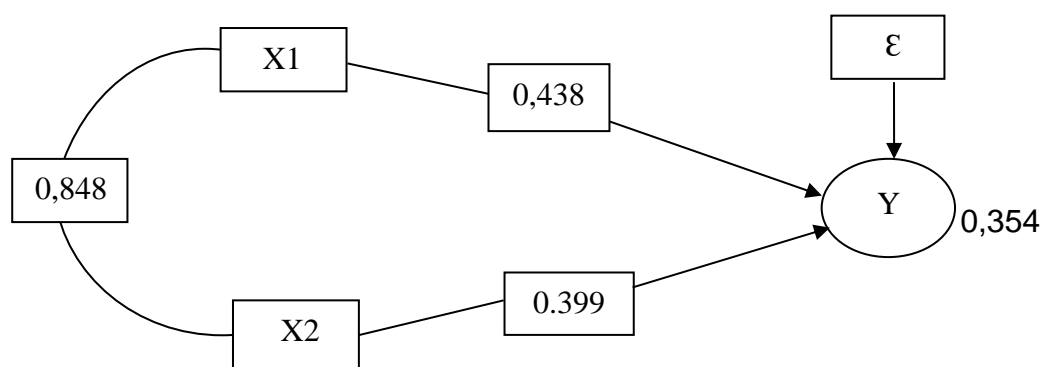
Analisis Data Statistik

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 X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut:

$$Y = 0,438X_1 + 0,399X_2 + 0,354e$$

Dari persamaan ini, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Variabel *Self Actualization Need* (X_1) sebesar 0,438 bertanda positif, menandakan variabel *self actualization need* (X_1), 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* (X_2) 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 kontribusi variabel *reward* yang secara langsung berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,399 atau 39,9 %.; (3). Epsilon (e) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sebesar 35,4%.; (4). Koefisien Determinasi (R Square). Sebesar 0,646 menunjukkan bahwa variabel *self actualization need* dan *reward* memiliki pengaruh secara simultan (bersama–sama) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo



Gambar 1. Hasil Hubungan Antara Variabel Antara X₁ dan X₂ Terhadap Y

Berdasarkan gambar 1, dapat dijelaskan:

1. Variabel *Self Actualization Need* (X1) yang mengukur kinerja pegawai (Y) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,438.
2. Variabel *Reward* (X2) yang mengukur kinerja pegawai (Y) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,399
3. Variabel *Self Actualization Need* (X1) memiliki korelasi dengan Variabel *Reward* (X2) sebesar 0,848 yang dikategorikan korelasinya kuat.
4. Dan terdapat variabel yang yang tidak diteli tetapi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disebut *Epsilon* sebesar 0,354.

Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss uji signifikan analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,1 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas 0,1 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,1 < sig$), maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,1 lebih besar maka nilai probabilitas sig atau ($0,1 > sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

1. Pengaruh Self Actualization Need (X1) dan Reward (X2) secara simultan Berpengaruh 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 α 0,05 > nilai sig 0,000, maka keputusannya 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)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

***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 secara 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 pekerjaannya 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 terdorong untuk mencapai potensi penuh mereka, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, 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 instansi maupun perusahaan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari pada individu dalam organisasi karena dengan adanya *reward* berarti mereka mendapatkan suatu penghargaan yang layak atas hasil kinerjanya.

***Self Actualization Need (X1)* secara parsial berpengaruh 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 secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Self actualization need sangat penting bagi seorang pegawai yang berkerja dalam suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan. Tanpa

Self actualization need yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini diperkuat dari tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi, dan ada pula yang sangat tinggi, artinya *self actualization need* yang dimiliki oleh pegawai sudah sangat bagus, dikarenakan 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 dampak yang baik untuk kinerja pegawai yang ada dalam instansi 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.

Reward Secara Parsial Berpengaruh 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 secara signifikan terhadap kinerja pegawai. *Reward* secara parsial berpengaruh 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 melihat dari tanggapan responden terhadap item pernyataan semuanya berada pada kategori tinggi. Artinya, *reward* dapat memotivasi bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, semakin bagus reward yang diberikan oleh instansi maka semakin membaik pula kinerja yang dilakukan.

IV. KESIMPULAN

Simpulannya adalah: 1). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan 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 yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.; 3). Secara parsial *reward* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Adapun saran yang diberikan: 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Chandra, Felix dan Tiana, Sonia Bertha. 2023. (*Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap 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.
- 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.
- 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.
- 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>
- Maharani, Cintia. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Reward dan Insentif 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.
- 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. (*Pengaruh 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 Penyuluh 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 .
- 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.
- Sofiati, 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.
- 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.