

## ABSTRAK

---

Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Tanjung Pura secara khusus memiliki visi untuk terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah secara simultan dan parsial variabel penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 81 responden. Berdasarkan Hasil Uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 152.329 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 152.329 > F_{tabel} 3.11$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan Uji-t menunjukkan variabel penghargaan dengan nilai  $t_{hitung} 7.061 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima. Sedangkan variabel kebutuhan sosial dengan nilai  $t_{hitung} 6.961 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima. Dan Uji determinasi ( $R^2$ ) besarnya adjusted R square sebesar 0.791 hal ini berarti 79.1% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial sedangkan sisanya ( $100\% - 79.1\% = 20.9\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

***Kata Kunci : Penghargaan, Kebutuhan Sosial Dan Prestasi Kerja***

## ABSTRACT

---

*As a government hospital, Tanjung Pura General Hospital specifically has a vision to realize Tanjung Pura Hospital that is advanced and independent, with excellent service and quality, as well as being the first choice of referral health facilities. The problems that underlie this research whether simultaneously and partially the variables of rewards and social needs influence the work performance of employees at the Regional General Hospital (RSUD) Tanjung Pura, Langkat Regency. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to the respondents as many as 81 respondents, Based on the F Test Results resulted in a calculated F value of 152,329 with a significant level of 0.00. Because  $F_{count} 152,329 > F_{table} 3.11$  and significant probability is much smaller than 0.05, which is  $0.00 < 0.05$ , then the regression model can be said that Awards and Social Needs simultaneously have a positive and significant effect on Job Performance. Based on the t-test shows the award variable with a  $t_{count}$  of  $7,061 > t_{table} 1,664$  with a significant  $0,000 > 0.05$ , meaning that partially the award variable has a positive and significant effect on the work performance variable, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the social needs variable with a  $t_{count}$  of  $6.961 < t_{table} 1.664$  with significant  $0,000 > 0.05$ , meaning that partially the social needs variable has a positive and significant effect on the work performance variable, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. And Test of determination ( $R^2$ ) the amount of adjusted R square of 0.791 this means 79.1% variation in employee performance that can be explained by the independent variable Award and Social Needs while the rest ( $100\% - 79.1\% = 20.9\%$ ) can be explained by other independent variables*

**Keywords:** *Awards, Social Needs and Job Performance*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1. Penghargaan .....	12
a. Pengertian Penghargaan .....	12
b. Faktor-faktor Harga Diri .....	13
c. Tujuan Pemberian Penghargaan .....	14
d. Indikator-Indikator Penghargaan .....	15
2. Kebutuhan Sosial .....	16
a. Pengertian Kebutuhan Sosial .....	16
b. Komponen Kebutuhan Afeksi .....	18
c. Indikator-indikator Kebutuhan Sosial .....	18
3. Prestasi Kerja .....	19
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	19
b. Pengukuran Prestasi Kerja .....	20
c. Indikator Prestasi Kerja .....	23
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis .....	29

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Validitas .....	35
2. Uji Reliabilitas .....	36
3. Uji Asumsi Klasik.....	36
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	37
5. Pengujian Hipotesis.....	38

### **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	41
1. Sejarah RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat .....	41
2. Visi dan Misi .....	42
3. Struktur Organisasi .....	44
4. Penyajian Data .....	46
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	56
6. Teknik Analisis Data.....	58
7. Analisis dan Evaluasi .....	62
8. Pengujian Hipotesis.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
1. Uji pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja.....	68
2. Uji pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja.....	69

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	72
B. Saran.....	72

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

### **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1	Jenis Penghargaan yang Diberikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019 .....	31
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	47
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	47
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	48
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	48
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	49
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	49
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	50
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	50
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	51
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	51
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	52
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	52
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	53
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	53
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	54
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	54
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	55
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	55
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4.20	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.21	Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.22	Descriptive Statistics.....	63
Tabel 4.23	Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.24	Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.25	Hasil Uji-t.. .....	65
Tabel 4.26	Hasil Uji Determinasi.. .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Logo UPT RSUD.....	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPT.....	45
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.4 Pengujian Normalitas P-P Plot.....	60
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan dan hidayah-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : Analisis Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat

Penyusunan penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Pembangunan Panca Budi. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas Rahman dan Rahim-Nya serta Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke zaman yang penuh akan cahaya ilmu
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM selaku pembimbing 1 yang telah membimbing dan mengarahkan saya sehingga tersusunlah laporan proposal yang saya buat ini.
6. Saya ucapkan terimakasih kepada Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan saya sehingga tersusunlah laporan proposal yang saya buat ini.

7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Program Manajemen Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Seluruh Staff dan Pegawai RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan penulis yang telah membantu dan membimbing penulis saat melakukan penelitian di kantor tersebut.
9. Kedua orang tua tercinta saya, Ayahanda Alm. Tajul Arifin dan Ibunda Masithah, yang selaku memberikan doa, dukungan dan motivasi. Terimakasih untuk segala pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin ya Allah.
10. Seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas persahabatan yang tidak akan pernah penulis lupakan.

Penulis sadar akan kekurangan dan keterbatasan dari penelitian ini dalam hal pengetahuan, pengalaman, maupun kemampuan yang penulis miliki. Namun, Alhamdulillah berkat petunjuk, bantuan dan kerja sama berbagai pihak yang penulis dapatkan, penulis mampu mengatasi berbagai hambatan tersebut dan pada akhirnya hanya atas ridho Allah S.W.T penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Medan, 2019  
Penulis

**S A R T I K A**  
**NPM 1725310746**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian.**

Setiap lembaga pemerintah didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi Lembaga Pemerintah yang berorientasi sosial, tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatannya. Manajemen bertugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh lembaga. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen lembaga untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki lembaga secara efisien dan efektif.

Agar usaha untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dapat dicapai, maka diperlukan adanya peningkatan prestasi dan efektivitas pada berbagai bidang kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat tergantung pada keberadaan dan prestasi kerja pegawainya, karena prestasi suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan dan kemampuan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu. Untuk itu pegawai harus dimotivasi dan diarahkan untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan dan diteliti jika menyimpang dari tujuan yang ditetapkan lembaga.

Dalam setiap lembaga, kenyataan yang sering dihadapi adalah bahwa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawai lain. Sebagai konsekuensinya, tugas pemimpin semakin kompleks, karena disamping harus mempertahankan suasana kerja yang kondusif dan produktif, juga harus

memperkecil kesenjangan antara pekerja yang produktif dan pekerja yang tidak produktif dengan cara berusaha agar para pegawainya senantiasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji. Akan tetapi, pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan serta tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Maka memotivasi dengan memberikan gaji tersebut dipandang bukan satu-satunya teknik yang efektif dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai yang berprestasi tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji.

Menurut teori Maslow mengidentifikasi adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi dan apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Adapun faktor-faktor motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar, misalnya kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, dimana untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja. Bagi seorang pegawai gaji atau upah yang diterima yang utama digunakan untuk memenuhi hidup minimumnya. Penggajian bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja. Dapat dipastikan bahwa uang adalah bernilai, karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Makin besar uang yang diterima pegawai sebagai akibat dari kebijakan penggajian, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan

demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat diharapkan. Untuk itu setiap lembaga atau organisasi harus dapat menetapkan kebijakan penggajian yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi atau lembaga secara lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua adalah kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yaitu kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan penghidupannya di masa yang akan datang, adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya. Pekerja yang mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, hal ini akan memberikan ketenangan bagi mereka sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Bentuk pemenuhan keamanan yang umumnya diperhatikan oleh organisasi adalah asuransi pensiun, tunjangan pensiun dan asuransi kesehatan.

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya.

Dalam kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang

menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Faktor ke empat adalah kebutuhan penghargaan yaitu merupakan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian pujian kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Pegawai yang berprestasi harus diberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan dari pimpinan. Harus disadari bahwa pada organisasi yang berkembang, masalah yang dihadapi makin banyak dan rumit. Dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai, berarti membantu kerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Sedangkan promosi mempunyai arti yang penting sebab dengan promosi berarti kestabilan dan moral pegawai lebih terjamin, karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap suatu prestasi.

Faktor terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat dimana ia bekerja. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan. Pengembangan ini mencakup anggota organisasi yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan

kemampuan, pengetahuan dan keterampilan anggota yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pegawai yang pada awalnya tertarik pada besarnya gaji yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung secara terus-menerus, karena pada saat tertentu perhatian utamanya bukan lagi berdasarkan pada besarnya gaji, melainkan pada isi pekerjaan yang ditanganinya. Pada sisi lain, ada pendapat bahwa gaji atau tunjangan atau bonus hanyalah merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bersedia bekerja dan bukan atas dasar kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi merupakan fungsi dari faktor-faktor diluar gaji, beban tanggung jawab dan pengakuan atas perolehan perkembangan dalam hal karier disepanjang masa kerjanya.

Objek penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat, khususnya pada bagian tenaga keperawatan dimana untuk mendapatkan data dan informasi penulis melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang penulis anggap berkompeten, dari hasil wawancara tersebut penulis menemukan adanya masalah yang dapat menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.

Permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai berupa bonus dan kenaikan golongan yaitu, dengan menilai berdasarkan pada masa kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Tanjung Pura Kabupten Langkat.

Berikut ini adalah tabel jenis penghargaan yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura :

**Tabel 1.1 Jenis Penghargaan yang Diberikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat**

No	Lama Kerja	Bonus Gaji	Kenaikan Golongan
1	0 – 5 Tahun	80% gaji	Naik 1 golongan
2	5 – 10 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
3	10 – 15 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
4	15 – 20 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
5	25 – 30 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan pegawai merasa tidak adil karena bila ada karyawan yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat. Sedangkan pegawai menginginkan bonus diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukannya saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka pegawai merasa kurangnya sedikit keharmonisan hubungan dikarenakan hal tersebut, meskipun pegawai sudah mengajukan saran ke atasan dan diterima baik oleh atasan namun perusahaan tidak menanggapi dan melihat hal tersebut sebagai masalah di dalam instansi. Selain penghargaan yang diberikan yang telah dijelaskan sebelumnya, Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar pegawai sebagai kebutuhan sosial dimana ini yang sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada tiap bagian.

Berdasarkan pengamatan awal terlihat pegawai dalam memenuhi sosial masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari instansi dalam

mencoba menjaga keakraban antar pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat, yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **Analisis Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura
- b) Pegawai merasa tidak adil karena bila ada karyawan yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat.
- c) Pegawai dalam memenuhi sosial masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari instansi dalam mencoba menjaga keakraban antar pegawai.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada variabel penghargaan dan kebutuhan sosial dan prestasi kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah secara parsial penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

2. Apakah secara parsial kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
3. Apakah secara serempak penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai :

- a) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
- c) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti dan dapat membandingkan hasil teori dengan

praktek mengenai penghargaan dan kebutuhan sosial dan prestasi kerja.

- b) Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah pegawai, khususnya berkaitan dengan penghargaan dan kebutuhan sosial dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai

- c) Bagi dunia Akademik

Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Kartika (2010) yang berjudul Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada pegawai RSUD Umum Adam Malik Medan Sumatera Utara), sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 6 (enam) variabel. Sedangkan

dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (Tiga) variabel.

2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 5 (lima) variabel bebas (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.) dan 1 (satu) variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel penghargaan dan kebutuhan sosial karyawan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 115 pegawai sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pada bagian tenaga keperawatan berjumlah 81 orang.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2010 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di RSUD Umum Adam Malik Medan Sumatera Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Penghargaan**

###### **a. Pengertian Penghargaan**

Penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kadarisman (2012:89). Kebutuhan akan harga diri menyangkut penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar, misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga penampilan karena harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Bangun (2012:58).

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Mikander, 2010:96).

Menurut Lestari & Koentjoro (2012:89) mengatakan bahwa penghargaan diri atau harga diri merupakan hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang diekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri. Evaluasi ini menyatakan suatu sikap penerimaan atau penolakan dan menunjukkan seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil, berharga menurut standart dan nilai pribadinya. penghargaan diri adalah gagasan mengenai diri secara global yang mengacu pada keseluruhan evaluasi diri sebagai individu, atau bagaimana orang merasakan mengenai diri mereka sendiri dalam arti yang komprehensif.

Dalam hubungan interpersonal merupakan elemen yang penting bagi budaya individualis. Tingkah laku individu dengan harga diri yang relatif rendah lebih mudah diprediksikan dari pada individu dengan harga diri yang tinggi, hal ini dikarenakan skema diri yang negatif diorganisasikan lebih ketat dari pada skema diri yang positif.

Namun, pada umumnya individu mengevaluasi diri mereka sendiri dalam dimensi yang majemuk seperti olah raga, akademis, hubungan interpersonal, dan lain sebagainya padahal harga diri secara keseluruhan mewakili rangkuman dari evaluasi spesifik ini. Baron & Byrne, (2012:25).

Tokoh lain yang juga memberikan pengertian tentang penghargaan diri adalah Lestari & Koentjoro (2012:59) yang mengemukakan bahwa harga diri merupakan penilaian atau perasaan mengenai diri kita sendiri sebagai manusia baik berdasarkan penerimaan akan diri dan tingkah laku sendiri, maupun berdasarkan keyakinan akan bagaimana diri kita. Perasaan mengenai diri sendiri ini berpengaruh pada bagaimana kita berhubungan dengan orang lain disekitar kita dan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

#### **b. Faktor-faktor Harga Diri**

Menurut Anindyajati & Karima (2014:95) mengemukakan faktor-faktor dari harga diri, yaitu:

- 1) Interaksi dengan manusia lain.

Awal interaksi adalah melalui ibu yang kemudian meluas pada figur lain yang akrab dengan individu.

2) Sekolah.

Lingkungan sekolah adalah sumber penting kedua setelah keluarga. Jika individu memiliki persepsi yang baik mengenai sekolah, individu akan memiliki harga diri yang positif.

3) Pola asuh.

Bagaimana orang tua mengasuh anaknya mempengaruhi harga diri anak.

4) Keanggotaan kelompok.

Jika individu merasa diterima dan dihargai oleh kelompok, individu akan mengembangkan harga diri lebih baik di banding individu yang merasa terasing.

5) Kepercayaan dan nilai yang dianut individu.

Harga diri yang tinggi dapat dicapai bila ada keseimbangan antara nilai dan kepercayaan yang dianut oleh individu dengan kenyataan yang didupatkannya sehari-hari.

6) Kematangan dan hereditas.

7) Individu yang secara fisik tidak sempurna dapat menimbulkan perasaan negative terhadap dirinya.

**c. Tujuan Pemberian Penghargaan**

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan sebagai berikut:

### 1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (*performance*) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

### 2) Menjamin Keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

#### a) Keadilan eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa.

#### b) Keadilan internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan.

### 3) Mempertahankan karyawan

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### 4) Memiliki karyawan yang bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

## **d. Indikator-Indikator Penghargaan**

Indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan terdiri dari gaji, insentif, dan pujian (Kadarisman, 2012):

### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

### 3) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan.

## 2. **Kebutuhan Sosial**

### **a. Pengertian Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Bangun (2012:101). Umumnya manusia setelah mendapat kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok kelompok lain. Hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia yang lainnya. Kebutuhan sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia

hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Menurut Sarwono (2011:164) kebutuhan afeksi (kasih sayang) merupakan kebutuhan untuk mengembangkan emosional dengan orang lain. Prinsip dasar afeksi adalah perasaan untuk disukai atau dicintai.

Menurut Dirgagunarsa (2010:96) kebutuhan afeksi merupakan kebutuhan dimana seseorang ingin memperoleh respon atau perlakuan hangat dari orang lain, misalnya orang tua, guru atau teman-teman. Sedangkan Maslow (dalam Goble, 2017:74), Menurut Hasibuan (2012:141) kebutuhan akan cinta atau kasih sayang yaitu kebutuhan untuk dimengerti secara mendalam, dan didalamnya ada unsur memberi dan menerima. Apabila kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Goble (2017:75) menyebutkan bahwa tanpa cinta dan kasih sayang maka pertumbuhan dan perkembangan kemampuan orang akan terhambat. Terhalangnya pemuasan kebutuhan akan cinta dan kasih sayang merupakan penyebab dari salah penyesuaian. Sedangkan menurut Fromm (2015:33) karakter aktif dari cinta adalah perhatian, rasa hormat, tanggung jawab dan pemahaman.

Berdasarkan pengertian kebutuhan afeksi dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan afeksi yaitu kebutuhan untuk dicintai dan disukai dengan mengembangkan hubungan emosi terhadap orang lain yang di dalamnya terdapat perhatian, rasa hormat, tanggung jawab dan pemahaman.

## **b. Komponen Kebutuhan Afeksi**

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh sebelumnya, kebutuhan afeksi merupakan kebutuhan untuk disukai dan dicintai. Fromm (2015:33) menyebutkan bahwa cinta atau kasih sayang tersebut mencakup perhatian, rasa hormat, tanggung jawab dan pemahaman.

### 1) Perhatian

Cinta dan kasih sayang berkaitan dengan perhatian. Adanya perhatian orang tua terhadap anaknya baik yang bersifat fisik, psikis maupun pendidikan, akan membuat anak mengetahui kalau ia dicintai dan disayangi oleh orang tuanya.

### 2) Rasa hormat

Rasa hormat mengimplikasikan tidak adanya eksploitasi. Rasa hormat adalah penghargaan kepada orang yang dicintai dan disayangi, tumbuh dan berkembang demi orang yang disayang tersebut.

### 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab bukan kewajiban yang harus dilakukan. Tanggung jawab adalah suatu tindakan yang sepenuhnya bersifat sukarela.

### 4) Pemahaman

Rasa cinta dan sayang membutuhkan pemahaman terhadap orang lain, bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan tidak sama satu dengan yang lain.

## **c. Indikator-indikator Kebutuhan Sosial**

Indikator kebutuhan sosial terdiri dari tiga golongan, sebagai berikut Hasibuan (2012:115):

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of performance*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

### **3. Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2012 :64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas penghargaan dan kebutuhan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Rivai (2014:309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas

maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya *standard* pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta dapat memenuhi akan kebutuhan – kebutuhan bagi pegawainya, baik itu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan rasa aman maupun kebutuhan sosial.

### **b. Pengukuran Prestasi Kerja**

Suprihatiningrum (2012:2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

#### 1) Motivasi

Karami (2013:329) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan.

Menurut Cong dan Van (2013:213) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

Menurut Maslow dalam Robbins dan Timothy (2011:223) motivasi kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

## a) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang mempunyai kekuatan/pengaruh paling besar dari semua kebutuhan. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan akan rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.

## b) Rasa aman

Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, seseorang akan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

## c) Sosial

Ketika kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, kebutuhan sosial akan menjadi motivator bagi seseorang. Kebutuhan sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

## d) Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini mencakup penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

## e) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri dan menjadi apa saja sesuai kemampuannya.

## 2) Kepuasan kerja

Robbins dan Timothy (2010:40) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

## 3) Tingkat stress

Dhania (2010:16) stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

## 4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 5) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006: 118).

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

#### 1. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

#### 2. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yang dimaksud adalah pegawai lebih membutuhkan hal-hal yang dapat mengeksplorasi potensi dan bakat yang dimilikinya.

#### 3. Penghargaan

Untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan seorang pemimpin perusahaan dapat melakukannya dengan menerapkan sistem manajemen partisipatif dan memberikan umpan balik positif terhadap pegawainya.

#### 4. Sosial

Yaitu kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, diterima, berbagi, dan bersahabat baik dengan rekan kerja maupun atasannya.

#### 5. Rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman meliputi tempat kerja yang teratur, tertib, aman, dapat diandalkan.

## 6. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis hanya dapat dipenuhi oleh penyebab kekurangan kebutuhan itu. Misalnya rasa lapar hanya dapat dipuaskan oleh makanan

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Setiadi (2011)	Pengaruh motivasi, terhadap kepuasan kerja pada CV. Dharma Utama Kota Baru	Aktualisasi diri, Kebutuhan sosial, Dan Penghargaan diri	kepuasan kerja	Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi (Aktualisasi diri, Kebutuhan sosial, dan Penghargaan diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2.	Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Aktualisasi diri dan rasa aman Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil.	Aktualisasi diri dan rasa aman	Kinerja	Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan aktualisasi diri dan rasa aman secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Cahyono Bambang Teguh (2015)	Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada	Aktualisasi Diri, Penghargaan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Linier Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan adanya Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan

		Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Bantas Kediri				Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
4	Gordon (2012)	Pengaruh teori mashlow terhadap Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Mandiri Makassar	Aktualisasi diri, Kebutuhan sosial, Dan Penghargaan diri	Pemberdayaan karyawan	Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Aktualisasi diri, Kebutuhan sosial, dan Penghargaan diri secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Yonanda Cintya (2016)	Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Malang	Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri	Prestasi Kerja	Linier Berganda	Menunjukkan adanya Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Malang
6	Irina Strazdiņa (2014)	<i>Aspects Of Personality Self-Actualization In The Context Of Life Quality In Relation With Sense Of Humor</i>	<i>Personality Self-Actualization</i>	<i>Life Quality</i>	<i>Linier Program</i>	<i>that includes the readiness of person for self-development and self-organization of own activities, acting, readiness to take responsibility</i>

						<i>for own life. Possibilities of personality self-actualization and meaning of sense of humor in the context of life quality</i>
7	Michaela Neto (2015)	<i>Educational motivation meets Maslow: Self-Actualisation as contextual driver</i>	<i>Education al motivation meets Maslow:</i>	<i>Self-Actualisation</i>	<i>Linier Program</i>	<i>The work of Maslow and his conceptions of self-actualisation have evolved over time and it is the aim of the author to marry modern notions of self-actualisation and motivation with ways by which they can inform educators' practices.</i>
8	Izra Bernard (2013)	<i>Wellbeing through Self-Fulfilment: Examining Developmental Aspects of Self-Actualization</i>	<i>Self-Fulfilment</i>	<i>Self-Actualization</i>	<i>Linier Program</i>	<i>The accuracy of any instructions, formulae, and drug doses should be independently verified with primary sources. The publisher shall not be liable for any loss, actions, claims, proceedings, demand, or costs or damages whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in</i>

						<i>connection with or arising out of the use of this material.</i>
--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis, 2019

### **C. Kerangka Konseptual.**

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

#### **1. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kadarisman (2012:89). menyebutkan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja pegawai.

Karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

## **2. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kebutuhan Sosial adalah Kebutuhan akan cinta atau kasih sayang yaitu kebutuhan untuk dimengerti secara mendalam, dan didalamnya ada unsur memberi dan menerima. Apabila kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Serta hubungan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di lingkungan kelompok di masyarakat.

Hasibuan (2012:141) menyebutkan Dengan terpenuhinya akan kebutuhan sosial, pegawai merasa terdorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Keadaan seperti ini akan menjadikan prestasi kerja pegawai lebih baik lagi.

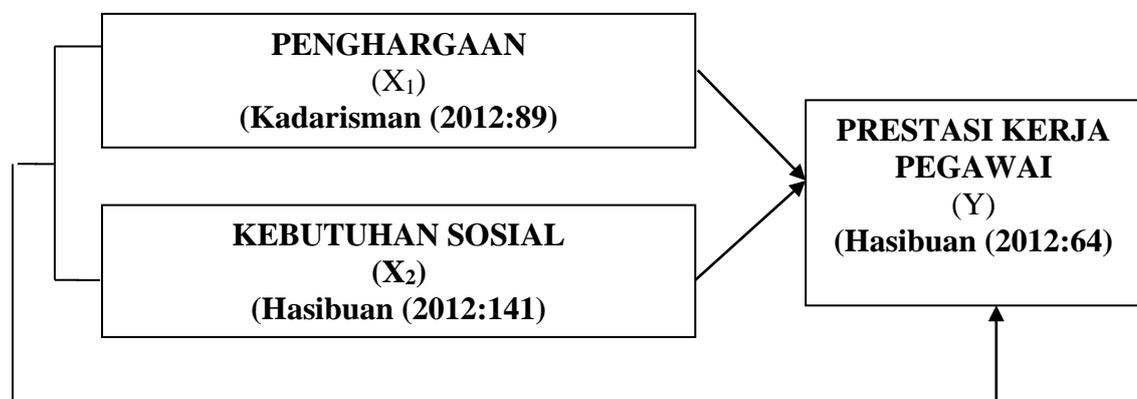
## **3. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Mikander (2010: 42) menyebutkan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikutip NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati, (2016:4) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang bersifat heterogen. Setiap orang ada dasarnya memiliki kebutuhan yang sama, akan tetapi karena budaya, maka kebutuhan tersebut juga ikut berbeda. Selain itu, orang juga memerlukan

pengakuan dari orang lain, dan yang terakhir/ke lima kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan tertinggi dalam hirarki Maslow, berupa kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Sugiyono (2013: 96).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
2. Diduga kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
3. Diduga penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat beralamat Jalan Khairil Anwar No.9 Tanjung Pura. Langkat, sedang waktu penelitian dimulai Februari 2019 sampai dengan Juli 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019**

Kegiatan	Tahun 2019																							
	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																						
Peny. Proposal			■	■	■	■	■	■																
Pengajuan Proposal									■	■														
Perbaikan Proposal										■	■	■												
Seminar Proposal													■											
Pengumpulan Data														■	■	■								
Pengolahan Data																	■	■	■	■				
Penulisan Skripsi																					■	■	■	■
Perbaikan Skripsi																							■	■
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah Penulis, 2019

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada bagian tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura yang berjumlah 81 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh pegawai pada bagian tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura yang berjumlah 81 orang.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

**a. Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh dari hasil pengamatan langsung di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura.

**b. Sumber Data**

1) Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pun pertama. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner kepada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura..

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.

Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain (Y) dan variabel independen (bebas) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain (X).

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
<b>Penghargaan (X<sub>1</sub>)</b>	Penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya <b>(Kadarisman, 2012).</b>	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian <b>(Kadarisman, 2012:43)</b>	<b>Likert</b>
<b>Kebutuhan Sosial (X<sub>2</sub>)</b>	Kebutuhan akan cinta atau kasih sayang yaitu kebutuhan untuk dimengerti secara mendalam, dan didalamnya ada unsur memberi dan menerima. <b>(Hasibuan, 2012)</b>	1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang ( <i>sense of belonging</i> ). 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati ( <i>sense of performance</i> ). 3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta ( <i>sense of participation</i> ). <b>(Hasibuan, 2012:115)</b>	<b>Likert</b>
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas penghargaan dan kebutuhan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. <b>Hasibuan (2012 :64)</b>	1. Kesempatan kerja yang adil 2. Aktualisasi diri 3. Penghargaan Sosial 4. Rasa aman 5. Fisiologis <b>(Hasibuan, 2010)</b>	<b>Likert</b>

Sumber : Diolah penulis 2019

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

### **2. Observasi**

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

### **3. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## **F. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang

dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sugiyono (2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP ( Variance Inflation Factor )* melalui program SPSS.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

### **4. Model Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2014).

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja Pegawai
$\alpha$	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2,$	=	Koefisien Regresi
$X_2$	=	Penghargaan
$X_3$	=	Kebutuhan Sosial
$\epsilon$	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-*hitung* dengan F-*tabel*. Jika F-*hitung* > F-*tabel*, maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-*hitung* dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

### b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan  $H_0$ ) dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  dengan nilai signifikansinya Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

rumus menghitung  $t$  yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan  $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel  $y$ .
- Hal lain tolak  $H_0$ , ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel  $y$ .

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat**

RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat didirikan tahun 1933 dan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Pemda Tk. II Kabupaten Langkat yang terletak di Jalan Khairil Anwar No.11, Kel.Pekan Tanjung Pura, Kecamatan Tanjung Pura berjarak  $\pm$  20 km , dari kota Stabat ( dari kota Kabupaten Langkat ) ,  $\pm$  55 Km dari kota Medan. Rumah sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat di bangun di atas tanah seluas 17.250 m<sup>2</sup> dengan Luas Bangunan 6,072 m<sup>2</sup>, RSUD Tanjung Pura.

dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03/I/0489/2016, karena telah memenuhi standar Klasifikasi Rumah Sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor: 340/Menkes/Per/III/2010 tentang klasifikasi Rumah Sakit, yang mengacu kepada SK Dirjen Yanmed Nomor : YM 00.03.2.2.1181 tanggal 25 September 1995 tentang peningkatan kelas rumah sakit dengan berlandaskan pada peraturan pemerintahan RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat, peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 355 /MENKES / Per / 2006 , tentang pedoman organisasi unit pelaksanaan teknis, serta surat edaran menteri kesehatan nomor : OT .01.01/III /1576 /08 tentang penetapan kelas rumah sakit.

Berdasarkan peraturan daerah nomor 8 tahun 2002 RSUD Tanjung Pura tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja rumah sakit Umum daerah

Kabupaten Langkat menjadi lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dengan nama Direktur.

## 2. Visi dan Misi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat sebagai berikut : *“Terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan”*

**Maju**, Rumah Sakit mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dibidang kesehatan dan semakin baiknya sarana dan prasarana pendukung rumah sakit.

**Mandiri**, Rumah Sakit mampu mengatasi sendiri masalah kesehatan dan pelayanan terhadap masyarakat.

**Pelayanan yang Prima dan Berkualitas**, Rumah Sakit umum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat tanpa membedakan.

**Pilihan Pertama Sarana Kesehatan Rujukan**, dengan tercapainya Rumah Sakit yang maju dan mandiri serta didukung dengan pelayanan yang prima dan bermutu akan memberikan *image* dan kepercayaan yang baik terhadap masyarakat dimana Rumah Sakit akan menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan

### Misi

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- a. Misi Pertama : Meningkatkan profesionalisme tenaga medis, paramedis, para non keperawatan dan tenaga administrasi, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatkan aparatur pemerintah yang professional.
  - 2) Meningkatkan pelayanan prima.
- b. Misi Kedua : Meningkatkan ketersediaan dan mutu sarana dan prasarana kesehatan rumah sakit, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatnya sarana dan prasarana pendukung
  - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- c. Misi Ketiga : Meningkatkan mutu pelayanan spesialistik rumah sakit kepada pengguna jasa rumah sakit, terutama masyarakat yang kurang mampu dan rujukan dari Puskesmas, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatnya image yang baik dari masyarakat terhadap Rumah Sakit Umum
  - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- d. Misi Keempat : Ikut berperan aktif bersama instansi-instansi terkait dalam meningkatkan peran serta pemerintah daerah demi peningkatan derajat kesehatan masyarakat, dengan tujuan:
  - 1) Meningkatkan peran serta instansi-instansi terkait dalam rangka peningkatan kesehatan masyarakat.

- 2) Meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui kerjasama dengan instansi terkait.
- e. Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan administrasi umum, keuangan, penelitian, perencanaan dan evaluasi kinerja rumah sakit, dengan tujuan :
- 1) Meningkatkan peran serta aparatur dalam pelaksanaan kegiatan operasional di Rumah Sakit.
  - 2) Meningkatnya system dan tata kerja aparatur yang efektif, efisien dan berkualitas.

### **Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura**

UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung menggunakan logo Pemerintahan Kabupaten Langkat.



Gambar : 4.1 Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura

Sumber : UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura, 2019

### **3. Struktur Organisasi**

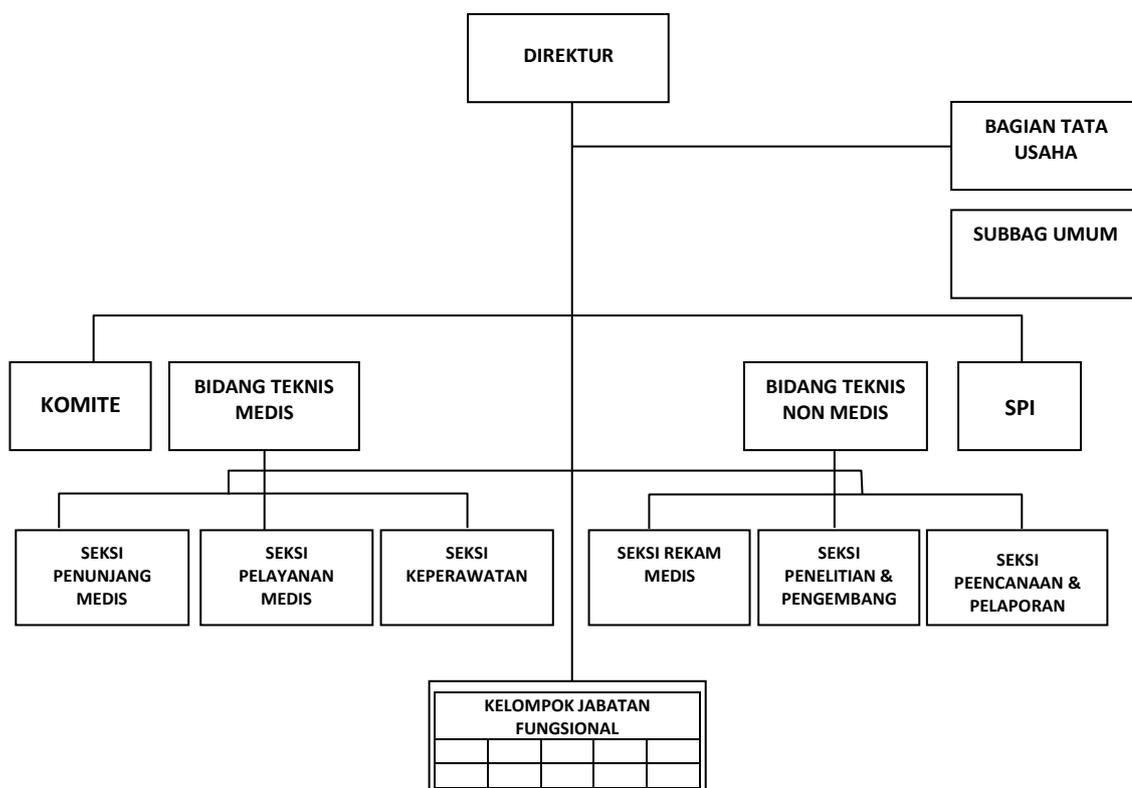
Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat (Perda) Nomor : 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat, Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat dipimpin oleh seorang Direktur dengan membawahi 1

(satu) Sub Bagian Tata Usaha dan 5 (empat) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional, dengan uraian sebagai berikut :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Seksi Pelayanan Medis
- 3) Seksi Perawatan
- 4) Seksi Rekam Medik dan Pelaporan
- 5) Seksi Penunjang Medis dan Non Medis
- 6) Seksi Penelitian dan Pengembangan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura  
Sumber : UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura, 2019

**Jumlah Perawat / Bidan :**

S1 / Keperawatan	: 16 orang
DIII / Keperawatan	: 43 orang
DIII / Kebidanan	: 13 orang
SPK	: 9 orang
<b><i>Jumlah</i></b>	<b><i>: 81 orang</i></b>

**4. Penyajian Data**

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat sebanyak 81 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 45 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) dan Variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan jawaban responden yang dapat diperoleh dari pegawai RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut:

**a. Hasil Distribusi Variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.1 Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang dikerjakan.**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	32.1	32.1	32.1
2	19	23.5	23.5	55.6
3	13	16.0	16.0	71.6
4	15	18.5	18.5	90.1
5	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (32.1%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23.5%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,0%), setuju sebanyak 15 orang (18.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.9%).

**Tabel 4.2 Bapak/Ibu merasa sistem penggajian dalam perusahaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan**

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.3	12.3	12.3
2	51	63.0	63.0	75.3
3	8	9.9	9.9	85.2
4	3	3.7	3.7	88.9
5	9	11.1	11.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12.3%), tidak setuju sebanyak 51 orang (63.0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (9.9%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11.1%)

**Tabel 4.3 Insentif yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.**

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	23.5	23.5	23.5
2	41	50.6	50.6	74.1
3	13	16.0	16.0	90.1
4	2	2.5	2.5	92.6
5	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (23.5%), tidak setuju sebanyak 41 orang (50,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16.0%), setuju sebanyak 2 orang (2,5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,4%)

**Tabel 4.4 Insentif yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan..**

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	36	44.4	44.4	44.4
2	31	38.3	38.3	82.7
3	7	8.6	8.6	91.4
4	5	6.2	6.2	97.5
5	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (44.4%), tidak setuju sebanyak 31 orang (38.3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8.6%), setuju sebanyak 5 orang (6.2%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%)

**Tabel 4.5 Bapak/Ibu merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja yang Anda kerjakan**

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	11.1	11.1	11.1
2	19	23.5	23.5	34.6
3	30	37.0	37.0	71.6
4	15	18.5	18.5	90.1
5	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23.5%), kurang setuju sebanyak 30 orang (37.0%), setuju sebanyak 15 orang (18.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.9%)

**Tabel 4.6 Enggan memuji hasil kerja Anda, akan menambah semangat Bapak/Ibu dalam bekerja.**

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	37	45.7	45.7	45.7
2	31	38.3	38.3	84.0
3	6	7.4	7.4	91.4
4	5	6.2	6.2	97.5
5	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (45.7%), tidak setuju sebanyak 31 orang (38,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 5 orang (6.2%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%)

**b. Hasil Distribusi Variabel Kebutuhan Sosial (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.7 Bapak/Ibu membutuhkan rasa saling menghormati antar sesama rekan kerja dalam instansi.**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	27.2	27.2	27.2
2	28	34.6	34.6	61.7
3	13	16.0	16.0	77.8
4	10	12.3	12.3	90.1
5	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (27.2%), tidak setuju sebanyak 28 orang (34.6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16.0%), setuju sebanyak 10 orang (12.3%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.9%)

**Tabel 4.8 Rasa saling menghormati antar karyawan menciptakan ras keharmonisan berhubungan dalam perusahaan**

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.3	12.3	12.3
2	24	29.6	29.6	42.0
3	16	19.8	19.8	61.7
4	17	21.0	21.0	82.7
5	14	17.3	17.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 24 orang (29,6%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19,8%), setuju sebanyak 17 orang (21.0%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17.3%)

**Tabel 4.9 Bapak/Ibu butuh menjalin persahabatan yang akrab dengan rekan kerja.**

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	40	49.4	49.4	49.4
2	13	16.0	16.0	65.4
3	9	11.1	11.1	76.5
4	14	17.3	17.3	93.8
5	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 40 orang (49.4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (16.0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11.1%), setuju sebanyak 14 orang (17.3%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%)

**Tabel 4.10 Persahabatan di dalam perusahaan menciptakan rasa nyaman yang lebih kepada Bapak/Ibu dalam bekerja.**

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	24.7	24.7	24.7
2	33	40.7	40.7	65.4
3	13	16.0	16.0	81.5
4	7	8.6	8.6	90.1
5	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 33 orang (40.7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,0%), setuju sebanyak 7 orang (8.6%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.9%)

**Tabel 4.11 Penting bagi Bapak/Ibu untuk ikut terlibat dalam semua kegiatan sosial di instansi**

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	27	33.3	33.3	37.0
3	16	19.8	19.8	56.8
4	22	27.2	27.2	84.0
5	13	16.0	16.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3.7%), tidak setuju sebanyak 27 orang (33.3%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19.8%), setuju sebanyak 22 orang (27.2%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,0%)

**Tabel 4.12 Penting bagi Bapak/Ibu untuk ikut terlibat dalam semua kegiatan sosial di instansi**

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.3	12.3	12.3
2	51	63.0	63.0	75.3
3	8	9.9	9.9	85.2
4	3	3.7	3.7	88.9
5	9	11.1	11.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12.3%), tidak setuju sebanyak 51 orang (63.0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (9.9%), setuju sebanyak 3 orang (3.7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11.1%)

**c. Hasil Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

**Tabel 4.13 Bapak/Ibu jarang melakukan kesalahan dalam kehadiran atau absen dalam bekerja**

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	34.6	34.6	34.6
2	28	34.6	34.6	69.1
3	19	23.5	23.5	92.6
4	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (34.6%), tidak setuju sebanyak 28 orang (34,6%), kurang setuju sebanyak 19 orang (23.5%), setuju sebanyak 6 orang (7.4%)

**Tabel 4.14 Bapak/Ibu lebih banyak kehadiran dari pada absen setiap bulannya**

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	43.2	43.2	43.2
2	31	38.3	38.3	81.5
3	8	9.9	9.9	91.4
4	3	3.7	3.7	95.1
5	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 orang (43.2%), tidak setuju sebanyak 31 orang (38.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (9.9%), setuju sebanyak 3 orang (3.7%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%)

**Tabel 4.15 Bapak/Ibu selalu mengikuti peraturan keselamatan dalam bekerja**

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.4	7.4	7.4
2	22	27.2	27.2	34.6
3	21	25.9	25.9	60.5
4	20	24.7	24.7	85.2
5	12	14.8	14.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (7.4%), tidak setuju sebanyak 22 orang (27.2%), kurang setuju sebanyak 21 orang (25.9%), setuju sebanyak 20 orang (24.7%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14.8%)

**Tabel 4.16 Bapak/Ibu selalu menghindari kesalahan dalam bekerja dengan mengikuti SOP**

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	27.2	27.2	27.2
2	29	35.8	35.8	63.0
3	14	17.3	17.3	80.2
4	8	9.9	9.9	90.1
5	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (27.2%), tidak setuju sebanyak 29 orang (35.8%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17.3%), setuju sebanyak 8 orang (9,9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.9%)

**Tabel 4.17 Pimpinan selalu menerima setiap keluhan dari Bapak/Ibu**  
Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	16.0	16.0	16.0
2	23	28.4	28.4	44.4
3	16	19.8	19.8	64.2
4	16	19.8	19.8	84.0
5	13	16.0	16.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16.0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (28.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19.8%), setuju sebanyak 16 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,0%)

**Tabel 4.18 Bapak/Ibu tidak pernah mengeluh dalam setiap pekerjaan**  
Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	46	56.8	56.8	56.8
2	21	25.9	25.9	82.7
3	5	6.2	6.2	88.9
4	7	8.6	8.6	97.5
5	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 46 orang (56.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (25.9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 7 orang (8.6%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%)

## 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria (Arikunto, 2010:65).

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.80	178.310	.564	.	.926
X1.2	40.93	183.944	.518	.	.927
X1.3	41.11	179.875	.693	.	.923
X1.4	41.47	178.477	.805	.	.921
X1.5	40.38	183.239	.535	.	.926
X1.6	41.49	186.253	.503	.	.927
X2.1	40.88	175.935	.682	.	.923
X2.2	40.30	178.186	.599	.	.925
X2.3	41.16	175.411	.653	.	.924
X2.4	40.93	177.744	.657	.	.923
X2.5	40.12	187.685	.365	.	.930
X2.6	40.93	183.944	.518	.	.927
Y1	41.27	181.350	.733	.	.923

Y2	41.42	175.622	.856	.	.919
Y3	40.19	181.228	.569	.	.926
Y4	40.91	176.830	.667	.	.923
Y5	40.40	177.542	.605	.	.925
Y6	41.57	176.248	.825	.	.920

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### **b) Uji Reliabilitas**

Reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Reliabilitas suatu tes adalah taraf sampai dimana suatu tes mampu menunjukkan konsisten hasil pengukurannya yang diperlihatkan dalam taraf ketetapan dan ketelitian hasil. Reliabel tes berhubungan dengan ketetapan hasil tes.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.931	18

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar  $0,928 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 18 item, baik didalam variabel Penghargaan ( $X_1$ ) dan Kebutuhan Sosial ( $X_2$ ), dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah *reliable* atau handal.

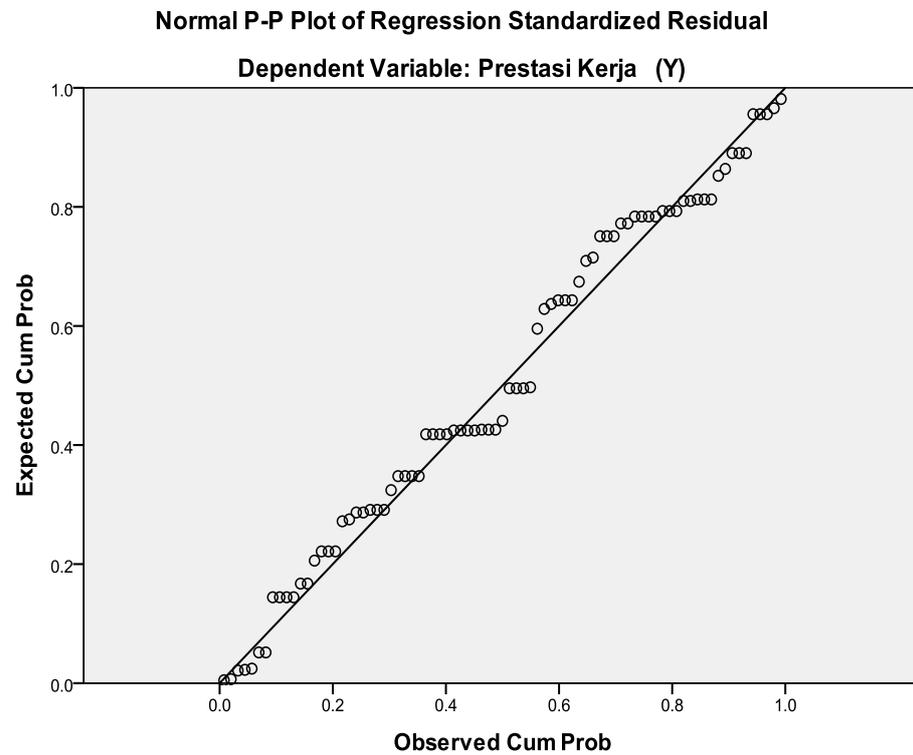
## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

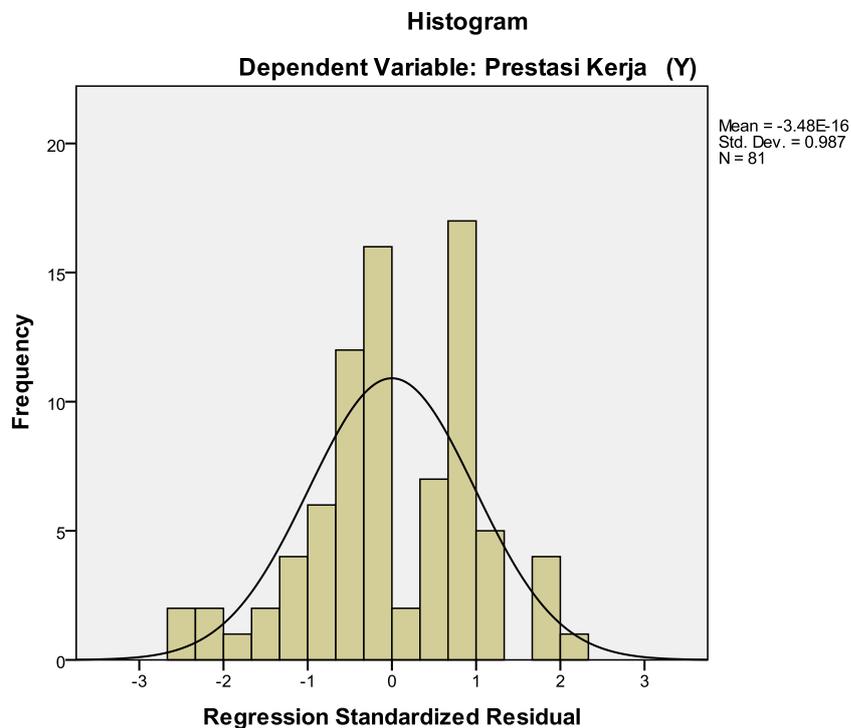
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.3 Pengujian Normalitas P-P Plot**



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar 4.2 P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut

tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel adalah nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 10,0$  = ada multikolinieritas

$Tolerance < 10,0$  = tidak ada multikolinieritas

**Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penghargaan (X <sub>1</sub> )	.541	1.848
Kebutuhan Sosial (X <sub>2</sub> )	.541	1.848

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

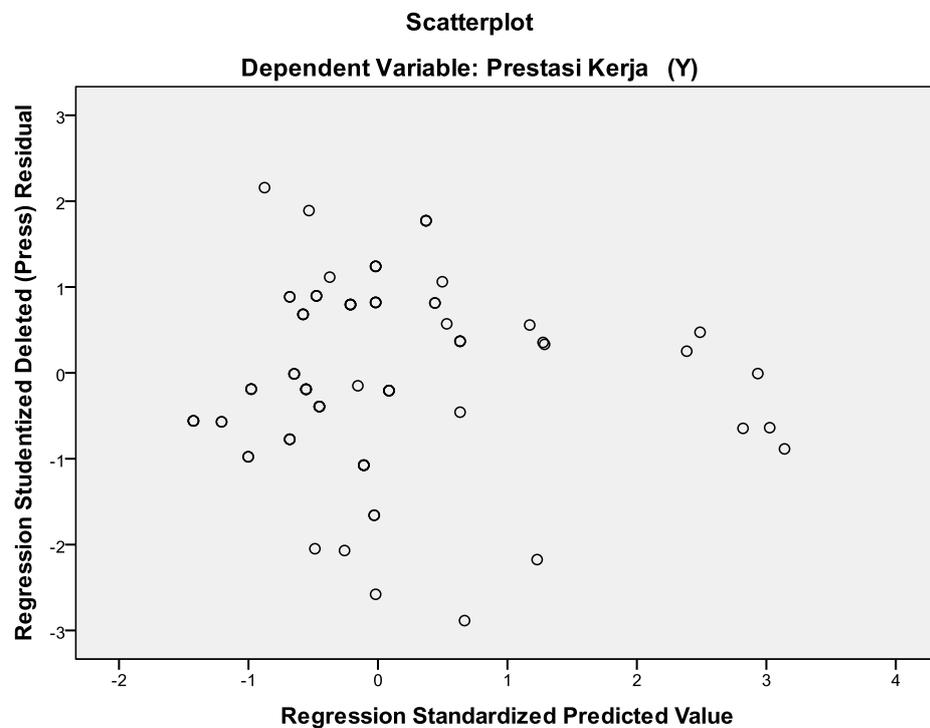
Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>) dan Kebutuhan Sosial (X<sub>2</sub>) adalah 1.848 lebih besar dari 10 dapat disimpulkan ada multikolinieritas sedangkan Tolerance Penghargaan (X<sub>1</sub>) dan Kebutuhan Sosial (X<sub>2</sub>) adalah 0.541 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau

sebaliknya homoskedastisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat kita lihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka berdasarkan metode grafik tersebut, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

**Tabel 4.22 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	14.10	5.316	81
Penghargaan (X1)	13.67	4.806	81
Kebutuhan Sosial (X2)	15.54	5.263	81

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, nilai rata-rata dari variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 14.10 dengan standar deviasinya adalah 5.316. Untuk variabel Penghargaan (X1) nilai rata-ratanya adalah 13.67 dengan standar deviasinya adalah 4.806 dan Kebutuhan Sosial (X2) nilai rata-ratanya adalah 15.54 dengan standar deviasinya adalah 5.263 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 81.

## 8. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

**Tabel 4.23 Persamaan Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.913	.902	
	Penghargaan (X1)	.543	.077	.491
	Kebutuhan Sosial (X2)	.489	.070	.484

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = -0.913 + 0.543 X_1 + -0.489 X_2$ . Konstanta sebesar -0.913 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Penghargaan ( $X_1$ ) sebesar 0.543 dan Kebutuhan Sosial ( $X_2$ ) sebesar 0.489.

## 9. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Pengaruh Serempak (Uji-F)

Tujuan dari Uji  $F_{hitung}$  adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Penghargaan dan Kebutuhan Sosial (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Penghargaan dan Kebutuhan Sosial (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\text{Sig } F > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\text{Sig } F < \alpha$  5%

**Tabel 4.24 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.290	2	900.145	152.329	.000 <sup>a</sup>
	Residual	460.920	78	5.909		
	Total	2261.210	80			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial (X2), Penghargaan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 152.329 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 152.329 > F_{tabel} 3.11$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

#### b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji variabel Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.25 Hasil Uji-t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.012	.315
	Penghargaan (X1)	7.061	.000
	Kebutuhan Sosial (X2)	6.961	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penghargaan terhadap prestasi kerja

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penghargaan terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas terlihat bahwa variabel penghargaan dengan nilai  $t_{hitung} 7.061 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

2) Uji pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa variabel kebutuhan sosial dengan nilai  $t_{hitung} 6.961 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

### c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4.26 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.791	2.431

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial (X2), Penghargaan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.791 hal ini berarti 79.1% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial sedangkan sisanya ( $100\% - 79.1\% = 20.9\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

## 1. Uji pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel penghargaan dengan nilai  $t_{hitung} 7.061 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 di terima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa atasan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat sangat menghargai hasil kerja pegawainya. Dengan adanya pujian yang diberikan atasan, pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat merasa dihargai dan menjadi semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Sistem penghargaan akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan penghargaan dari atasan maupun dari perusahaan (Fadilla, 2011: 70). Organisasi pada umumnya ingin memberikan penghargaan kepada pegawai secara tepat, karena seperti yang diasumsikan, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan memengaruhi prestasi kerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kegagalan dalam pemberian sistem penghargaan akan memengaruhi prestasi kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Uji pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel kebutuhan sosial dengan nilai  $t_{hitung} 6.961 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ ,

artinya secara parsialvariabel kebutuhan social berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Kebutuhan akan cinta dan rasa, (*need for love and belongingness*) ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di lingkungan kelompok di masyarakat. Dengan terpenuhinya akan kebutuhan sosial, pegawai merasa terdorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Keadaan seperti ini akan menjadikan prestasi kerja pegawai lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2012:141) kebutuhan akan cinta atau kasih sayang yaitu kebutuhan untuk dimengerti secara mendalam, dan didalamnya ada unsur memberi dan menerima. Selain kebutuhan penghargaan dalam teori hirarki, maka Maslow juga menyatakan kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut dengan social needs atau affiliation needs, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi Bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

### **3. Uji pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis secara simultan atau secara serempak menunjukkan diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 152.329 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 152.329 > F_{tabel} 3.11$  dan probabilitas signifikan

jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh hubungan yang lurus pada profitabilitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Umumnya manusia setelah mendapat kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok kelompok lain. Hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia yang lainnya. Kebutuhan sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana  $t_{hitung} 7.061 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$
2. Kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai  $t_{hitung} 6.961 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$
3. Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana  $f_{hitung} 6.961 > f_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$

#### B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh positif antara penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka sebagai saran operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel penghargaan memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada insentif yang diberikan perusahaan membuat Bapak/Ibu lebih semangat dalam bekerja dengan nilai sebesar 7.041, maka sebaiknya Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura

Kabupaten Langkat dalam memberikan penghargaan tidak hanya dalam bentuk finansial namun juga dalam bentuk non finansial juga,

2. Hasil penelitian variabel kebutuhan sosial juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana secara parsial variabel kebutuhan sosial memperoleh nilai hitung sebesar 6.961, maka sebaiknya Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat dapat bertindak adil dengan tidak membeda-bedakan pegawai, namun penilaian berdasarkan prestasi pegawai yang lebih baik.
3. Dalam penelitian ini, peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian yang selanjutnya dilakukan dengan variabel independen yang berbeda seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan faktor-faktor lainnya agar mendapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU:

- Arinato (2010), *Liberalisasi Ekspor Dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM
- Asmadi (2012), *Teknik Prosedural Keperawatan : Konsep Anak dan Aplikasi Kebutuhan Dasar Klien*. Salemba Medika : Jakarta
- Baron & Byrne (2012), *Psikologi Sosial* Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Goble (2017), *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Penerjemah Drs. A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan (2010), "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Mangkunegara (2012), "*Sumberdaya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagfindo Persada.
- Nasution (2014), *Metode Research*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Notoatmodjo (2012), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Robbins S & Coulter (2010), *Manajemen (Edisi Kesepuluh)* Jakarta : Erlangga
- Sudrajat (2011), *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia
- Sarwono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Slamet Santoso (2010), *Belajar & faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soeprihanto (2011), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono (2013), "*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*". Bandung: CV. Alfabeta.

Wijono (2010), "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Yuli (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang Universitas Muhammadiyah.

#### **JURNAL:**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

Aditomo & Retnowati (2014), Perfeksionisme, Harga Diri dan Kecenderungan Depresi pada Remaja Akhir. Jurnal Psikologi.No.1, 1-15

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

Anggraeni (2010), Penerapan Kombinasi Metode Problem Posing Dan Sitasi Untuk meningkatkan Prestasi Pembelajaran Akuntansi Di MA. Jurnal "tata arta" UNS, Vol.1, No. 2, hlm 322-331.

Andarini, Susandari, & Rosiana (2012), Hubungan antara Self-Esteem dengan Derajat Stres pada Siswa Akselerasi SD Negeri Banjarsari 1 Bandung. Prosiding SNaPP2012: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora. III, pp. 217-224. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*". Jurnal Soumatara Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Cahyono, B.T (2015), Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Setiadi (2011) Pengaruh Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial dan Penghargaan Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Dharma Utama Kota Baru.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yonanda, C (2016) Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Malang.