

## The Influence of the Need for Self-Actualization, Personal Control and Interpersonal Communication on Employee Work Performance at the Regional Office of the Directorate General of Treasury of North Sulawesi Province

Reyhan G. Miliano<sup>1\*</sup>, Greis M. Sendow<sup>2</sup>, Yunita Mandagie<sup>3</sup>  
Universitas Sam Ratulangi

**Corresponding Author:** Reyhan Gamas Miliano [gamasreyhan@gmail.com](mailto:gamasreyhan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Self-Actualization Needs, Personal Control, Interpersonal Communication, Job Performance

*Received :* 08, September

*Revised :* 10, October

*Accepted:* 12, November

©2023 Miliano, Sendow, Mandagie:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the need for self-actualization, personal control and interpersonal communication on work performance at the Office of the Directorate General of Treasury, North Sulawesi Province. Data collection carried out in this research used a questionnaire, with multiple linear analysis techniques. The questionnaire in this research is divided into two parts, the first contains information about the respondent's personal data and the second contains information about the research variables, namely Self-Actualization Needs, Personal Control, Interpersonal Communication, and Work Performance. This research uses a quantitative method. The sampling technique in this research uses a simple random sampling technique which is a random sampling technique. The results of this research found that self-actualization has a positive and significant effect on work performance, personal control has a positive and significant effect on work performance, and interpersonal communication has a positive and significant effect on work performance.

---

## Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal dan Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulut

Reyhan G. Miliano<sup>1\*</sup>, Greis M. Sendow<sup>2</sup>, Yunita Mandagie<sup>3</sup>

Universitas Sam Ratulangi

**Corresponding Author:** Reyhan Gamas Miliano [gamasreyhan@gmail.com](mailto:gamasreyhan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kebutuhan Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal, Komunikasi Interpersonal, Prestasi Kerja

*Received :* 08, September

*Revised :* 10, October

*Accepted:* 12, November

©2023 Miliano, Sendow, Mandagie:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Pengendalian Personal dan Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi kerja pada Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis linear berganda. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian pertama berisi informasi data diri responden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal, Komunikasi Interpersonal, dan Prestasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Pengendalian Personal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## PENDAHULUAN

Organisasi tidak terlepas dari yang namanya manajemen sumber daya manusia di dalamnya, karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh tenaga manusia yang memiliki keterampilan, karena manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk kelancaran dan keefektifan dalam menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Untuk menentukan kualitas sumber daya manusia organisasi harus dapat mampu menunjang dan melihat potensi yang dimiliki oleh anggotanya. Dalam lingkungan pekerjaan yang kompetitif, pengalaman dan pengetahuan kerja sangat berpengaruh terhadap keunggulan bersaing dalam sumber daya manusia yang mampu menganalisa dengan kritis dan strategis untuk pencapaian kinerja organisasi yang akan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan mengandalkan pengetahuan dan pengalaman yang dilihat sebagai basic kemampuan yang ada pada perusahaan atau instansi untuk memperoleh daya saing yang unggul (Wulandari, 2020).

Kebutuhan aktualisasi diri dalam Instansi sangat diperlukan untuk menunjang semangat dan motivasi kerja agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai maka akan terciptanya kinerja dan kontribusi untuk mencapai keberhasilan suatu Instansi. Pengendalian personal merupakan pengendalian untuk meningkatkan kecenderungan dalam diri pegawai yang membuat mereka termotivasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam Instansi agar mendapatkan hasil yang diinginkan sehingga pegawai dapat merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan (Merchat & Stede, 2014).

Komunikasi interpersonal dalam pengertian umum merupakan komunikasi yang terjalin secara bertatapan dan saling bertukar pendapat yang melibatkan dua orang atau lebih, secara situasional komunikasi interpersonal mengamati interaksi dalam komunikasi verbal maupun non verbal secara bersamaan (Denny Hermawan Ritonga, 2022). Untuk meningkatkan prestasi kerja pada pegawai pengaruh dari motivasi kerja sangatlah penting untuk memperlancar menyelesaikan pekerjaan, adanya aktualisasi diri, pengendalian personal, dan komunikasi yang lancar akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dari Instansi, maka dari itu pengaruh dari prestasi kerja pegawai sangatlah penting.

Pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulut cenderung ragu dalam menunjukkan potensi mereka ketika bekerja dan sebagian masih belum memahami potensi yang ada dalam diri mereka. Para pegawai hanya bekerja tanpa adanya dorongan motivasi dalam dikarenakan mereka kurang mengenali potensi yang ada dalam diri mereka. Permasalahan dan pengelolaan kegiatan secara personalia dalam Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulut cenderung hanya fokus pada satu titik yaitu mereka hanya fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya saja tanpa adanya motivasi untuk mengembangkan potensi. Terdapat juga sebagian yang kurang dalam menjalin komunikasi sesama pegawai, dalam berdiskusi mengenai pekerjaan masih kurangnya sanggahan dan masukan yang diberikan.

Penilaian prestasi kerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulut mempresentasikan seluruh inovasi dan perubahan yang telah dilaksanakan sejak penancangan Zona Integritas hingga saat ini dan bekerja sama dengan tim penilai nasional, dengan menggunakan sistem inovasi Morfosa (Monthly Performance Measurement) untuk mengukur capaian kerja dari pegawai. Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulut merupakan Instansi yang mengelola Perbendaharaan Negara, dalam menjalankan tugasnya kebutuhan aktualisasi diri sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja pada Kanwil Djpb Provinsi Sulut, tidak lepas juga dengan adanya komunikasi dan pengendalian personal terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya manusia**

Sumber daya manusia ( human resource management ) merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya menjadi makhluk sosial yang mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan pekerjaannya dan juga dapat mengendalikan diri untuk mencapai suatu kesejahteraan dan kesetaraan dalam kehidupan yang berkepanjangan, dalam sumber daya manusia terdapat ilmu manajemen yang menitikberatkan atau memusatkan pada pemberdayaan sumber daya manusia pada organisasi. Manajemen SDM lebih memfokuskan manusia sebagai aset utama yang harus di berdayakan dengan maksimal untuk tujuan organisasi (Tsaur, 2013).

### **Aktualisasi Diri**

Robbin & Coulter yang dikutip oleh (Ervina Erlita, 2020) mengutarakan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia dalam berusaha mendapatkan keinginan sesuai dengan kemampuannya untuk mengembangkan potensi dalam diri

### **Pengendalian Personal**

Hendjarachman yang dikutip oleh (Efendi, 2021) menjelaskan pengendalian didefinisikan sebagai peran manajemen yang berkolerasi dengan pengelolaan kegiatan secara personalia yang dirancang kepada tujuan dasar dari Instansi. Pengendalian juga dapat dikatakan usaha dalam mencapai keberhasilan dengan tingkah laku demikian. Menurut merchant pengendalian personal diartikan sebagai pengendalian yang berdasarkan kebijakan sumber daya manusia.

### **Komunikasi Interpersonal**

John yang dikutip oleh (Almubaroq, 2019) mengutarakan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjalin antara individu dengan individu lainnya, Sedangkan menurut ( Hardjana 2003) menjelaskan komunikasi interpersonal merupakan percakapan antara dua atau lebih perseorangan yang berinteraksi pada saat itu dengan menerima sekaligus menanggapi isi pesan yang di utarakan pada saat itu juga.

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja sangat penting bagi setiap Instansi, karena prestasi kerja dari pegawai membuat tujuan dari instansi tercapai. Dalam sumber daya manusia prestasi kerja dari seorang pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang membuat mereka lebih termotivasi lagi untuk melakukan yang terbaik. Mangkunegara yang dikutip oleh (Sariah, 2017) menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan yang dinilai dari segi mutu dan jumlah yang telah digapai pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan, sedangkan asumsi dari Soeprihanto 16 prestasi kerja dapat diartikan hasil kerja yang diperoleh pegawai selama menjabat dengan tujuan dan bentuk kerja sama yang telah disepakati sebelumnya

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. (Sugiono, 2012:112) Menjelaskan Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk dapat mengidentifikasi hubungan atau pengaruh pada 2 atau lebih variabel. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan pada variabel independen kebutuhan aktualisasi diri, pengendalian personal, dan komunikasi interpersonal (X), terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulut yang beralamat di Jalan Bethesda Kota Manado, Sulawesi Utara. Dan waktu penelitian dilakukan dimulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2023.

### **Jenis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung terhadap pihak terkait. (Sekaran, 2011) Mengutarakan bahwa data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama yang akan dianalisa untuk mendapatkan solusi dari masalah yang diteliti.

### **Sumber Data**

#### **1. Penelitian perpustakaan**

Peneliti melengkapi data dengan penelitian pada perpustakaan melalui buku dan mencari artikel atau jurnal melalui sarana internet

#### **2. Penelitian lapangan**

Peneliti memberikat daftar pertanyaan kepada responden yang mengisi pertanyaan mengenai Variabel X (Kebutuhan Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal, Dan Komunikasi Interpersonal) dan Variabel Y (Prestasi Kerja), dan pertanyaan mengenai informasi pribadi. Pertanyaan tersebut diberi skala satu sampai dengan lima.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, kuesioner merupakan pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan berupa angket atau tertulis kepada pihak yang berkaitan untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, pertama berisi informasi data diri responden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal, Komunikasi Interpersonal, dan Prestasi Kerja, pertanyaan tersebut diberi skala satu sampai dengan lima, dengan pengukuran, sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

### **Teknik Analisis**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alat analisis untuk mengeloa data adalah dengan menggunakan program SPSS dengan analisis linear berganda, (Ghozali I. , 2017) menjelaskan analisis linear berganda memiliki tujuan menguji pengaruh dua atau lebih variabel terhadap satu variabel dependen

### **Pengujian Instrumen**

Pengujian Instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### **Pengujian Hipotesis**

Ghozali, 2018 menjelaskan uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara individual dalam memberikan variasi variabel dependen. Uji t dengan signifikan 0,05 harus dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Uji f menggambarkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji f dengan 41 tingkat 5% atau 0,05 harus dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

**HASIL PENELITIAN**  
**Hasil Pengujian Instrumen**  
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi	Status	Alpha Cronbach	Status
Aktualisasi Diri	X1.1	0,834	VALID	0,904	RELIABEL
	X1.2	0,842	VALID		
	X1.3	0,853	VALID		
	X1.4	0,808	VALID		
Pengendalian Personal	X2.1	0,939	VALID	0,893	RELIABEL
	X2.2	0,969	VALID		
	X2.3	0,918	VALID		
Komunikasi Interpersonal	X3.1	0,685	VALID	0,916	RELIABEL
	X3.2	0,800	VALID		
	X3.3	0,817	VALID		
	X3.4	0,672	VALID		
	X3.5	0,656	VALID		
Prestasi Kerja	Y1	0,877	VALID	0,895	RELIABEL
	Y2	0,873	VALID		
	Y3	0,874	VALID		
	Y4	0,918	VALID		

Sumber;pengolahan data 2023

Pada data tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi terendah sebesar 0,656 melebihi dari 0,333 dengan tingkat signifikasi 0,05 dan nilai alpha cronbach terendah sebesar 0,893 dengan ini nilai alpha cronbach yang diperoleh melebihi 48 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen tersebut dinyatakan Valid dan Reliabel.

Uji Multikolinearitas

**Tabel.2 Uji Multikolinearitas**

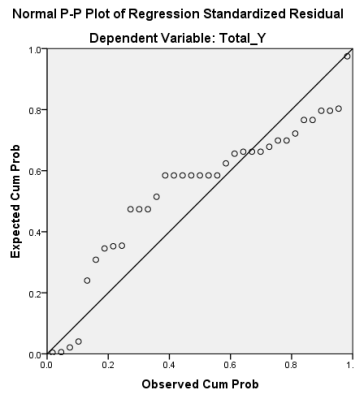
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.053	2.151		.490	.628		
	Total_X1	-.008	.125	-.010	-.063	.950	.407	2.456
	Total_X2	1.109	.212	.799	5.237	.000	.397	2.517
	Total_X3	.091	.079	.120	1.151	.259	.848	1.179

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber;olahandata2023

Dilihat nilai tolerance terendah dari setiap variabel independen sebesar 0,397 dan nilai VIF tertinggi sebesar 2,517. Dengan demikian nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

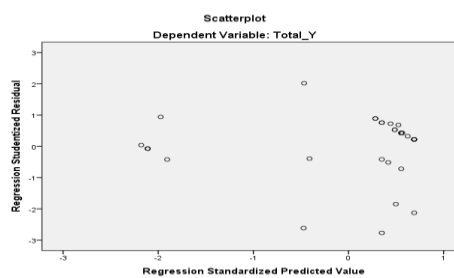
### Uji Normalitas



**Gambar.1 uji kolinearitas**  
*Sumber; olahan data 2023*

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa grafik uji normalitas menunjukkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti arah garis grafik tersebut. Dengan demikian model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar.2 Uji heteroskedastisitas**  
*Sumber; olahan data 2023*

Berdasarkan gambar diatas menampilkan grafik uji heteroskedastisitas dimana titik titik menyebar luas tanpa pola dan arah tertentu. Dengan demikian hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial**

**Tabel.3 Uji Parsial**

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,632	2,121		4,069	,000
Aktualisasi diri	,536	,110	,646	4,857	,000
Pengendalian personal	1,162	,132	,837	8,796	,000
Komunikasi Interpersonal	,318	,120	,420	2,656	,012

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Aktualisasi Diri (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari pembahasan di atas peneliti memberikan penjelasan mengenai aktualisasi diri yang terjadi pada pegawai Kantor Dirjen Perbendaharaan Provinsi Sulut untuk dapat terus meningkatkan potensi diri dalam melakukan berbagai pekerjaan mulai dari kebutuhan pertumbuhan yang dimiliki pegawai harus dapat dikembangkan agar pegawai dapat memahami dan mengenali potensi yang ada dalam diri mereka sehingga pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Pegawai juga harus menunjukkan eksistensi diri untuk dapat mampu bersaing dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik agar pegawai dapat termotivasi lebih tinggi lagi untuk mencapai prestasi kerja.

**Pengaruh Pengendalian Personal (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari pembahasan di atas peneliti memberikan penjelasan mengenai aktualisasi diri yang terjadi pada pegawai Kantor Dirjen Perbendaharaan Provinsi Sulut untuk dapat terus mengelola tingkat emosional diri dalam bekerja agar terus dapat termotivasi menjadi lebih baik lagi, dan juga meningkatkan kecenderungan untuk dapat memahami diri dan meningkatkan semangat mereka sendiri agar dapat memahami tujuan dari organisasi untuk mencapai prestasi kerja yang ditunjang oleh teori Hendjarachman yang dikutip oleh (Efendi, 2021).

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari pembahasan di atas peneliti memberikan penjelasan mengenai aktualisasi diri yang terjadi pada pegawai Kantor Dirjen Perbendaharaan Provinsi Sulut untuk dapat terus menjaga hubungan dan komunikasi kerja yang baik serta menjalin keterbukaan sesama pegawai untuk menjaga kualitas komunikasi. Hubungan yang baik antar pegawai akan menghasilkan komunikasi dan interaksi yang baik sesama pegawai untuk menjalin kerja sama

tim untuk mengupayakan hasil kerja maksimal untuk mencapai prrstasi kerja yang ditunjang oleh teori John yang dikutip oleh (Almubaroq, 2019).

### **Pengaruh Aktualisasi Diri (X<sub>1</sub>) Pengendalian Personal (X<sub>2</sub>) dan Komunikasi Interpersonal (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Pengaruh dari aktualisasi diri, pengendalian personnal dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara dapat dilihat melalui beberapa faktor. Prestasi kerja dapat dicapai dengan bagaimana perusahaan atau instansi memperlakukan pegawainya, salah satunya dengan fasilitas memadai yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawainnya agar dapat mengaktualisasikan dirinya, dengan demikian pegawai akan merasa dihargai dan didukung dalam melakukan pekerjaannya setelah itu pegawai akan dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki serta menunjukkan keterampilan dalam bekerja sehingga mereka dapat mengeksistensikan diri mereka dalam bekerja dan juga memotivasi diri sendiri untuk dapat mencapai tujuan. Personal kontrol juga sangat diperlukan dalam bekerja dengan dilihat bagaimana pegawai dapat bekerja dibawah tekanan dan tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi serta bagaimana mereka mengendalikan emosioanl mereka dalam melakukan pekerjaannya serta berkomunikasi dan interaksi yang baik sesama pegawai untuk menjalin kerja sama tim untuk mengupayakan hasil kerja maksimal. Pegawai yang interaktif akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi yang berjalan dengan baik tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula dengan demikian prestasi kerja pegawai akan lebih mudah untuk dapat dicapai. Ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengendalian Personal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Aktualisasi Diri, Pengendalian Personal dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh bersama - sama terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.

Rekomendasi untuk pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara untuk terus dapat konsisten meningkatkan dan mengembangkan potensi diri dalam melakukan berbagai pekerjaan, dan juga mengelola tingkat emosional diri dalam bekerja agar terus dapat termotivasi menjadi lebih baik lagi, terus menjaga hubungan dan komunikasi kerja yang baik untuk dapat terus meningkatkan prestasi dalam bekerja agar tercapainya tujuan dari Instansi.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini terbatas adanya yaitu membahas mengenai Aktualisasi diri, Komunikasi dan juga pengendalian diri dari pegawai Kantor Dirjen Perbendaharaan Provinsi Sulut, adanya kekurangan dalam penelitian ini untuk dapat diteliti lebih lanjut lanjut dengan menggunakan variabel permasalahan lainnya.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terimakasih kepada dosen pembimbing skripsi Ibu Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Ibu Yunita Mandagie, SE.,MM atas bimbingan dan juga bantuannya selama penulis menyusun artikel penelitian inidan juga orang tua serta teman – teman yang telah mensupport saya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php>
- Almubaroq, M. F. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah*, (6 - 8), <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article>
- Denny Hermawan Ritonga, C. A. (2022). *Jurnal Multidisiplin Dehasen . Komunikasi Interpersonal*, 337 - 342, <http://jurnal.unived.ac.id/index.php/mude>
- Ervina Erlita, T. A. (2020). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Pengembangan Karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)*, ( 97 - 108 ) <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index>.
- Maemonah, U. M. (2021). Analisis Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring Anak Usia Dasar : Analisis *Jurnal SINTA 2 dan 6. Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 60, <https://journal.uin-lauddin.ac.id/index.php/auladuna>

- Maulina Sadewi, L. D. (2020). Sistem Pengendalian Manajemen Dan Perilaku Etis Pengemudi Transportasi Online, 66, <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/equity>
- Muah, M. &. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ririn, H. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika. <https://www.researchgate.net/profile>
- Sariah, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerj Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Sumatera. <http://repository.uinsu.ac.id/3069/1>
- Sekaran, U. (2011). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Edisi 4 Salemba Empat.