



PENGARUH KEBUTUHAN SOSIAL DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LUWU

Nasruddin*¹, Ilham Tahier ², Andi Nadira Mahmud³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palopo; Kota Palopo, (0471) 327429

e-mail: *anazadhyasta@gmail.com, ²ilhamtahie@gmail.com, ³nadiramahmud@mail.com

Abstract: *This study aims to examine how social needs and self-actualization needs affect employee performance through leadership style as an intervening variable at the Luwu Regency Social Service. This study uses the Smart PLS analysis tool is data processing software for Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) method. The results concluded that the variables of social needs and self-actualization had a positive effect on the leadership style variable and the leadership style variable had a positive effect on employee performance. Social needs and self-actualization variables directly do not have a positive effect on employee performance variables. The results of hypothesis testing concluded that there was a positive effect of social needs variables on employee performance through leadership style as an intervening variable, while the self-actualization needs variable had a positive but not significant effect on employee performance through leadership style as an intervening variable.*

Keywords: *Social Needs, Self-Actualization Needs, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS adalah software pengolahan data untuk Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan variabel kebutuhan sosial dan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap variabel gaya kepemimpinan dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening sedangkan variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening*

Kata kunci: *Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi guna menggapai tata kelola pemerintahan yang baik menandai terdapatnya kenaikan mutu dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Dalam Perpres RI No 81 Tahun 2010, reformasi birokrasi mencakup 8 zona transformasi utama pada institusi pemerintah di pusat ataupun wilayah, meliputi: organisasi, tata laksana, peraturan perundang undangan, sumber energi manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, pola pikir(mind set) serta budaya kerja(culture set) aparatur(Lisa& Nanik, 2019).(Lisa & Nanik, 2019). Setiap instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan instansi dapat memberikan prestasi dan kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai menjadi sangat penting. Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat di kelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal Oleh karena itu sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan instansi dan bagaimana cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Salah satu hal yang penting di perhatikan adalah kinerja kerja pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rosmaini & Tanjung, 2019). Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen.(Efendi, 2020). Pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan bagi pegawai, yang merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya. (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Memperbaiki dan peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan. Abraham Maslow seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah yakni kebutuhan fisiologis, kemudian akan naik tingkat setelah kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi, begitu seterusnya hingga sampai pada kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri (Milla, 2022).

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Ketika seseorang telah tercukupi kebutuhannya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan Aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi: kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sehingga dapat disimpulkan kebutuhan sosial dalam suatu perusahaan mempunyai peran penting guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah

kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan (Hasibuan & Sukmal, 2022). Dinas sosial atau lembaga sosial adalah suatu lembaga yang didalamnya terdapat struktural atau pekerja-pekerja sosial dan mempunyai keteraturan dalam pemerintahan sosial dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat, membangun masyarakat dan kepentingan umum lainnya yang berkaitan dengan kemasyarakatan. Dinas Sosial Kabupaten Luwu merupakan salah satu instansi di pemerintahan yang melakukan pelayanan publik, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah serta tugas pembantuan dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, dan pembinaan kesejahteraan sosial, dalam pelaksanaan tugasnya dinas sosial dibantu oleh pekerja sosial. Dalam era keterbukaan sekarang ini tentu pemerintah terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat

Dari hasil observasi langsung yang di lakukan penulis pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Fenomena dan masalah yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Luwu sebagai instansi yang melakukan pelayanan publik terhadap masyarakat umum masih belum maksimal, tercatat laporan hasil pemeriksaan OMBUDSMAN Dinas Sosial Kabupaten Luwu memiliki kualitas pelayanan yang rendah, seperti banyaknya kritikan maupun keluhan dari masyarakat dikeranakan kinerja kerja pegawai belum maksimal dalam bekerja. Belum maksimalnya kinerja pegawai tentu tidak lepas dari faktor gaya kepemimpinan yang telah di tetapkan serta kurangnya pemberian kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial kepada pegawai.

Masalah pemberian kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial kepada pegawai di instansi pemerintahan bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga instansi seperti Dinas Sosial Kabupaten Luwu hendaknya mempunyai pedoman dalam pemberian kebutuhan yang tepat kepada pegawainya ASN maupun Non ASN melalui gaya kepemimpinan, maka di harapkan setiap pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya. Pentingnya peranan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial untuk meningkatkan kinerja kerja melalui gaya kepemimpinan pada instansi pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Luwu telah menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul bagaimana ”Pengaruh Kebutuhan Sosial Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu”

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, sebab hal ini juga akan menggambarkan kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang akan dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. (Sulaiman & Asanudin, 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi) sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Sinambela dalam Puspita (2022:27) adalah kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Seseorang membutuhkan sejumlah bakat dan keinginan untuk melakukan tugas atau

pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang menjadi tidak efektif.

2.2 Kebutuhan Sosial

Abraham Maslow seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Kebutuhan sosial berada pada tingkat ke tiga. Menurut Maslow dalam (Sari & Dwiarti, 2018) Kebutuhan sosial (*social needs*) Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

Menurut Handoko (2014) dalam (Anggraini & Khadapi, 2019) Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan. Dari sifat dasar manusia ini maka dalam bentuk kehidupan dimanapun juga manusia pasti memerlukan keberadaan dari orang lain, secara individu manusia memerlukan keluarga, tetangga, teman, sahabat. Sedang dalam kehidupan berorganisasi manusia memerlukan teman kerja yang baik, hubungan dengan tim kerjanya, hubungan dengan atasannya dimana ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. (Anggraini dan Khadapi 2019).

2.3 Aktualisasi diri

Menurut Batubara dan Gami (2021) Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Robbins dan Coulter (2016:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Menurut (Omifolaji, 2010) dalam Yuliana (2022) aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang untuk mengaktualisasikan potensi, kemampuan serta bakat yang dimilikinya. Maslow dalam Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif).

Ahli jiwa Abraham Maslow, dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi (*actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tinggi seorang manusia (Yuliana, 2022). Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia pasti mengalami tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Aktualisasi sebagai proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat serta potensi psikologis yang unik. Aktualisasi akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan belajar khususnya dalam masa kecil. Aktualisasi akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran atau pengembangan aktualisasi dari fisiologi ke psikologi.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Handayani et al. (2019) menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996: 171) dalam (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif

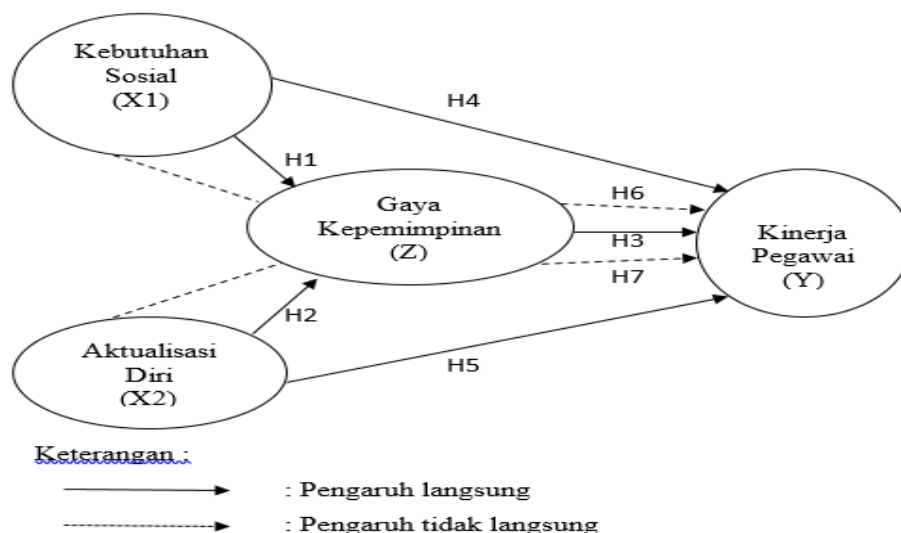
bervariasi dengan kesiapan pegawai, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Ragita, 2022).

Menurut Nawawi (2011:15) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Adli et al., 2020)

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dipandu oleh hipotesis tertentu, yang salah satu tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya. (Adli et al., 2020). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, teknik ini disebut juga dengan istilah *sensus*. Sampel dalam penelitian ini semua populasi yaitu sebanyak 88 orang

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada sampel atau responden yang dipilih untuk mewakili kriteria dari populasi yang diteliti. Jenis Angket (kuesioner) yang digunakan merupakan daftar pertanyaan tertutup. Dimana kuesioner ini dilakukan dengan membuat pernyataan/pertanyaan yang disebarakan kepada

responden dalam bentuk *google form*. Sedangkan Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku, serta website Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Penelitian angket pemahaman kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai menggunakan skala likert 1-5.

Analisis korelasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi. Hubungan antara variabel tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi melalui program SmartPLS Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi karena untuk menguji keeratan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 88 pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Yang berjenis kelamin pria sebanyak 52 orang (59%) dan wanita sebanyak 36 orang (41%). Rata-rata umur responden 25 tahun kebawah sebanyak 1 orang (1%), 26-30 tahun sebanyak 25 orang (28%), 31-35 tahun sebanyak 12 orang (14%) dan di atas 36 tahun sebanyak 50 orang (57%). Tingkat pendidikan dari keseluruhan responden sebagian besar lulusan S1 sebanyak 43 orang (49%). Rata-rata lama bekerja responden sebagian besar 1-5 tahun sebanyak 33 orang (38%) dan status responden yang PNS sebanyak 32 orang (36%) dan Non PNS sebanyak 56 orang (64%).

Berdasarkan dari analisis karakteristik responden di atas telah mendapatkan gambaran tentang pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu yang terdiri dari Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jumlah pegawai yang berstatus PNS maupun Non PNS. Selanjutnya, untuk mendapatkan bagaimana tanggapan responden tentang variabel penelitian yang terdiri dari kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis sehingga mendapatkan deskripsi variabel penelitian seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Nilai Rata-Rata Tanggapan Variabel Penelitian

	N	Mean
Kebutuhan Sosial	88	4.545
Kebutuhan Aktualisasi Diri	88	4.318
Gaya Kepemimpinan	88	4.648
Kinerja Pegawai	88	4.602
Jumlah	88	4.528

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu terhadap variabel penelitian cukup baik dan mendapatkan persepsi yang baik dari responden dengan nilai rata rata dari keseluruhan variabel penelitian mendapatkan nilai diatas empat (4). Ini mengindikasikan bahwa responden merasa bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah tepat untuk mengukur bagaimana pengaruh kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Uji Validitas

Untuk menguji apakah item pertanyaan valid atau tidak maka dilakukan uji validitas terhadap sampel responden. Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dikurangi dengan dua. Pada kasus ini besarnya df = 88-2 atau df = 86 dengan alpha 0,05 di dapat R tabel 0,209. Apabila item pertanyaan mempunyai r hitung > dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid dengan tingkat signifikansi 0.05. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas kuesioner penelitian dengan mengambil 88 sampel responden :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

VARIABEL KEBUTUHAN SOSIAL			
Item pertanyaan	Nilai	r-tabel	ket
Item 1	0,911	0.209	Valid
Item 2	0,911	0.209	Valid
Item 3	0,869	0.209	Valid
VARIABEL AKTUALISASI DIRI			
Item1	0,756	0.209	Valid
Item2	0,775	0.209	Valid
Item3	0,668	0.209	Valid
Item4	0,580	0.209	Valid
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN			
Item1	0,810	0.209	Valid
Item2	0,672	0.209	Valid
Item3	0,830	0.209	Valid
Item4	0,944	0.209	Valid
Item5	0,875	0.209	Valid
VARIABEL KINERJA PEGAWAI			
Item 1	0,819	0.209	Valid
Item 2	0,883	0.209	Valid
Item 3	0,922	0.209	Valid
Item 4	0,833	0.209	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,209) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

4.3 Uji Releabilitas

Releabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya dengan ketentuan jika hasil *cronchbach alpha* > 0,6. Berikut adalah rangkuman hasil uji reliabilitas:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Ket
Kebutuhan Sosial	0,876	Reliabel
Aktualisasi Diri	0,646	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,886	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,886	Reliabel

Sumber : data olah peneliti (2023)

Hasil uji realibilitas menunjukkan hasil Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan realibel.

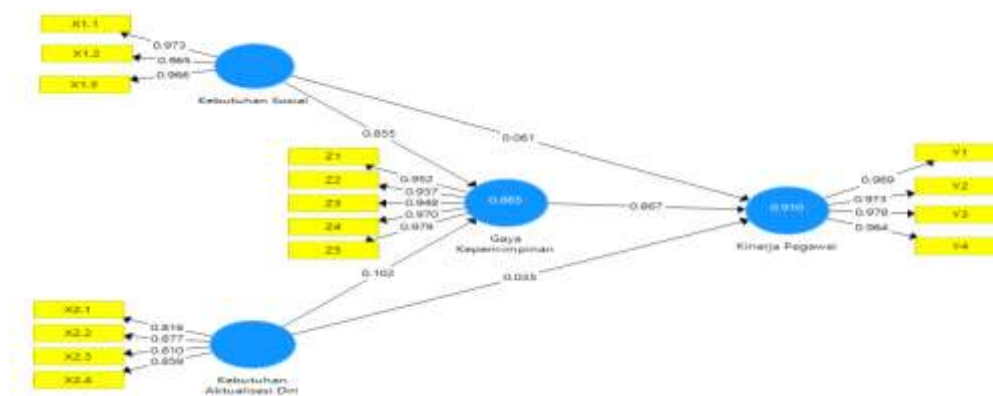
4.4 Uji Validitas Model SEM

Uji validitas yang digunakan untuk menilai tingkat validitas model VB-SEM pada penelitian ini adalah validitas Convergen. Terdapat dua cara untuk menentukan validitas model SEM dengan teknik validitas konvergen yaitu melihat nilai *outer loading* (Loading faktor) dan nilai *Average Variance*.

- Outer Loading

Nilai loading faktor yang disyaratkan adalah > 0.7 dan berikut Model SEM dengan indikator yang valid di sajikan pada gambar di bawah :

Gambar 2 Model SEM (Output Smart-PLS)



Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada gambar di atas di ketahui seluruh nilai loading > 0,7 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai outer Loading. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

- Average Variance Extracted (AVE)

Nilai yang menjadi ukuran adalah Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai diharapkan > 0,5. Hasil uji validitas untuk melihat nilai AVE ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (Z)	0.917
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2)	0.707
Kebutuhan Sosial (X1)	0.937
Kinerja Pegawai (Y)	0.943

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3

Nilai AVE yang di saranakan adalah di atas 0,5 menurut (Mahfud dan Ratmono, 2013:67) diketahui seluruh nilai AVE pada variabel penelitian ini >0,5 yang berarti telah memenuhi syarat validitas AVE atau semua variabel valid dan dapat digunakan untuk menguji Model SEM. selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdarakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

4.5 Uji Realibilitas Model

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi indikator dalam mengukur variabelnya. Nilai yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas model SEM adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas jenis ini berfungsi untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variabel.

Tabel 6 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (Z)	0.977	0.982
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2)	0.862	0.906
Kebutuhan Sosial (X1)	0.966	0.978
Kinerja Pegawai (Y)	0.980	0.985

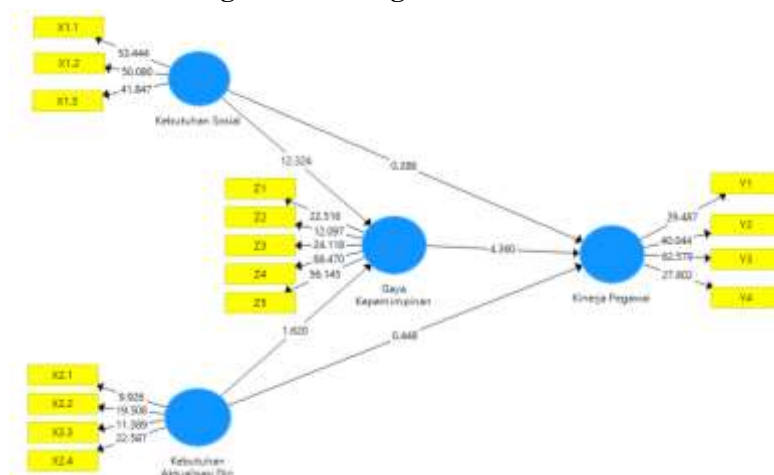
Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.3.

Standar nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel sehingga dinyatakan reliabel adalah > 0,6, sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah > 0,7. Oleh karena itu, berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* > 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa model SEM yang dianalisis telah reliabel.

4.6 Analisis Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Analisis SEM bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun model SEM hasil analisis pengaruh antar variabel ditampilkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 3 Pengaruh Hubungan Antar Variabel Penelitian



4.7 Pengujian Hipotesis

Analisis pengaruh variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kebutuhan sosial (X1), kebutuhan aktualisasi diri (X2), dan gaya kepemimpinan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis tersebut sekaligus juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Besaran pengaruh langsung variabel tersebut ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Nilai Pengaruh Langsung Variabel Penelitian

	T hitung	T tabel	P Values	Cut off Value
Kebutuhan Sosial (X1) -> Gaya Kepemimpinan (Z)	12.291	1.663	0.000	0.05
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2) -> Gaya Kepemimpinan (Z)	1.746	1.663	0.041	0.05
Gaya Kepemimpinan (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	4.655	1.663	0.000	0.05
Kebutuhan Sosial (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.295	1.663	0.768	0.05
Kebutuhan Aktualisasi Diri(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.482	1.663	0.630	0.05

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan tabel 9. diatas maka pegujian hipotesis dapat di lakukan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama (H1) : diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 12.291 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Value} = 0,05$. Artinya variabel kebutuhan sosial (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan (Z). Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **diterima**.
- 2) Hipotesis kedua (H2) : diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.746 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.081 < \text{Cut off Value} = 0,05$. Artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Z). Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan aktualisasi diri terhadap gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **diterima**.
- 3) Hipotesis ketiga (H3) : diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 4.655 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Values} = 0.05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **diterima**.
- 4) Hipotesis keempat (H4) : diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 0.295 < t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.768 > \text{Cut off Values} = 0,05$. Artinya variabel kebutuhan sosial (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat (H4) yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **ditolak**.
- 5) Hipotesis kelima (H5) : diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 0.482 < t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.630 > \text{Cut off Values} = 0,05$. Artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima (H5) yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **ditolak**.

Pengaruh tidak langsung yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kebutuhan sosial (X1) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui gaya kepemimpinan (Z). Besaran pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui Z disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Pengujian tidak langsung melalui varibel mediasi (intervening)

	T hitung	T tabel	P Values	Cut off Value
Kebutuhan Sosial(X1) -> Gaya Kepemimpinan(Z) -> Kinerja Pegawai(Y)	4.330	1,663	0.000	0.05
Kebutuhan Aktualisasi Diri(X2) -> Gaya Kepemimpinan(Z) -> Kinerja Pegawai(Y)	1.697	1,663	0.090	0.05

Sumber : Data diolah 2023

- 6) Hipotesis keenam (H6) : Diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.330 > t_{tabel} = 1.663$ dan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Value} = 0.05$. Artinya variabel kebutuhan sosial (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam (H6) yaitu diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **diterima**.
- 7) Hipotesis ketujuh (H7) : Diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.697 > t_{tabel} = 1.663$ dan nilai P Values = $0.090 > \text{Cut off Value} = 0.05$. Artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam (H7) yaitu diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu **ditolak**.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengaruh bersama variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kebutuhan sosial (X1), kebutuhan aktualisasi diri (X2), dan gaya kepemimpinan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dan kebutuhan sosial (X1) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2) terhadap gaya kepemimpinan (Z). Pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis determinan. Analisis determinan bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama sama memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis determinan pada model SEM disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 9 Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan	0.885	0.883
Kinerja Pegawai	0.910	0.906

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kebutuhan sosial (X1) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2) secara bersama memengaruhi gaya kepemimpinan (Z) sebesar 88,5%,

sedangkan 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sementara variabel kebutuhan sosial (X1), kebutuhan aktualisasi diri (X2) dan gaya kepemimpinan (Z) secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 91%, sedangkan 10% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 12.291 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Value} = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Individu dengan tingkat kebutuhan sosial yang tinggi cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan pendekatan partisipatif atau kolaboratif dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka akan interaksi sosial, hubungan antar pribadi, dan dukungan sosial pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

2) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.746 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.041 < \text{Cut off Value} = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini berarti semakin baik aktualisasi diri seorang pemimpin maka semakin baik juga dalam penerapan gaya kepemimpinannya. Hasil ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 4.655 > t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Values} = 0.05$. Artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

4) Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 0.295 < t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.768 > \text{Cut off Values} = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa baik atau buruk nya hubungan sosial pegawai tidak akan memengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

5) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang dilakukan diketahui nilai T statistic di peroleh nilai $t_{hitung} = 0.482 < t_{tabel} = 1.663$ dengan nilai P Values = $0.630 > \text{Cut off Values} = 0,05$. Artinya tidak menunjukkan pengaruh positif maupun secara signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh positif maupun secara signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

6) Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.330 > t_{tabel} = 1.663$ dan nilai P Values = $0.000 < \text{Cut off Value} = 0.05$. Terdapat pengaruh positif secara signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan. Artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan sosial akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi melalui gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

7) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui nilai T statistic diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.697 > t_{tabel} = 1.663$ dan nilai P Values = $0.090 > \text{Cut off Value} = 0.05$. Artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan. Dalam hal ini semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini membuktikan tidak terdapat pengaruh secara signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan variabel kebutuhan sosial dan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap variabel gaya kepemimpinan dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening sedangkan variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Secara praktis temuan ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Luwu khususnya kepada pimpinan agar lebih memperhatikan kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri anggotanya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Temuan lain dari penelitian ini yaitu penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan pemenuhan Kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri pada pegawainya, sehingga pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja dan bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Adli, E. K. O. F., Kom, S., Si, M., Setiawan, B., & Sos, S. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES KERINCI*. 2(1), 57.
- Anggraini, D., & Khadapi, M. (2019). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 318–326. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3644>
- Akinyemi, M.O.; Ogunkoya, O.A.; Ayinde, T.S. (2019) *The Impact of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Study of the Nigerian Banking Industry*. *International Journal of Bank Marketing*
- Al-Tarawneh, M.M.; Assaf, A.A.; Al-Swidi, A.M. (2020) *The Effect of Strategic Planning on Organizational Performance in Jordanian Commercial Banks: The Mediating Role of Innovation*. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*
- Amponsah, E.K.; Owusu-Akyaw, R.; Ofori-Mensah, S.K. (2020) *Impact of Situational Leadership Style on Employees' Performance in Selected Banks in Ghana*. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*
- Batubara, R. R., & Gami, E. rahmadani putri. (2021). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan*

- Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *AFoSJ-LAS*, 1(4), 84–93.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Enggar Rahmawan & Rosnaida. (2020). Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjung Balai. *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan, Kota Tanjung Balai*, 9.
- Ghufron. (2020). Teori-teori Kepimpinan. *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1), 1–6.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Hasibuan, I., & Sukmal, J. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 04(01), 1–10.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, Mustanir, A., & Fatimah, Fa. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 32–43. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lisa, H., & Nanik, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 744–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Milla, M. N. (2022). Catatan Editor JPS - Setelah pandemi: Preferensi individu dan kelompok dalam interaksi sosial. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Khaskheli, A., Mahar, J.A., & Joyo, M.A. (2018). *The Impact of Leadership Styles on Employee Performance Outcomes. Journal of Management Development*.

- K., Prestasi, T., Di, P., & Purba, K. B. (2022). *Kata Kunci : Aktualisasi Diri, Penghargaan, Sosial Dan Prestasi Kerja THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION NEEDS, AWARDS, AND SOCIAL NEEDS ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN THE OFFICE OF THE BANGUN PURBA DISTRICT. 04(02), 745–762.*
- Rachmawati,R.& Djajadikerta,H.G.(2019)*Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Evidence from Indonesian Companies.Sustainability Accounting,Management and Policy Journal*
- Yanti, R. R. T., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2018). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis). *Business Management and Enterpreuner Journal, 1(4), 133–146.*
- Yuliana. (2022). *Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.*
- Zhang,R.,Liao,Z.,& Zhou,J.(2018).*Transformational Leadership and Employee Creativity: The Role of Creative Self-Efficacy, Learning Goal Orientation, and Job Complexity.Journal of Applied Psychology.*