

# **APLIKASI TEORI HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

## ***ABRAHAM MASLOW'S NEEDS HIERARCHIC THEORY APPLICATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE MUHAMMADIYAH JEMBER UNIVERSITY***

**Ayu Siti Hartinah<sup>1</sup>, Wahyu Eko Setianingsih<sup>2</sup>, Yusron Rozzaid<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [ayuhrtnh@gmail.com](mailto:ayuhrtnh@gmail.com), [setianingsih@unmuhjember.ac.id](mailto:setianingsih@unmuhjember.ac.id), [yusronrozzaid@gmail.com](mailto:yusronrozzaid@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian menggunakan *explanatory*. Sampel yang digunakan 100 responden yang merupakan pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kelima variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : Kinerja Pegawai, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.**

### **Abstract**

*This study aims to analyze and examine the influence of motivation based on Abraham Maslow's hierarchy of needs theory, which consists of physiological needs, security needs, social needs, reward needs, and self-actualization needs on the performance of employees of Muhammadiyah University of Jember. This research uses quantitative methods and this type of research uses explanatory. The sample used is 100 respondents who are employees of the Muhammadiyah University of Jember. The sampling method in this study is non-probability sampling. Data collection techniques used were through questionnaires and interviews. The method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable physiological needs has a significant effect on employee performance, the need for security has a significant effect on employee performance, the variable social needs has a significant effect on employee performance, the variable needs for rewards have a significant effect on employee performance, the variable needs for self-actualization has a significant effect. on employee performance and the*

*influence of the five independent variables on the dependent variable together have a positive effect on employee performance.*

**Keywords : Employee Performance, Physiological Needs, Security Needs, Social Needs, Appreciation Needs, and Self-actualization Needs.**

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya motivasi kerja yaitu suatu dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan atau perbuatan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Abraham Maslow adalah salah satu ilmuwan yang banyak memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi dan manajemen. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pemikiran Maslow tentang teori hierarki kebutuhan individu sudah dikenal luas, namun aplikasinya untuk kepentingan organisasi tampaknya belum mendapat perhatian penuh.

Ada 5 kelompok kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri; Guna lebih meningkatkan kinerja pegawai,

dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi, peningkatan kinerja makin tinggi sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pegawai. Perbaikan sistem kerja juga mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Universitas Muhammadiyah Jember adalah sebuah perguruan tinggi yang ada di Jember. Lembaga pendidikan ini merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan tinggi. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan kategori Universitas swasta yang mampu bersaing dengan Universitas Negeri lainnya.

Melihat dari berita umum Universitas Muhammadiyah Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak Rektor Muhammadiyah Jember telah menyelenggarakan training baitul arkam bagi karyawan dan dosen muda. Training ini diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen serta dalam memantapkan ideologi dalam bermuhammadiyah. Materi baitul arkam ini selain untuk menyangkut pembinaan akidah dan ibadah juga materi tentang kepegawaian, pemahaman hak dan kewajiban pegawai hingga upaya peningkatan etos kerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber

daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Handoko, 2009). Sedangkan Rivai (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Motivasi adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan, serta kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu atau karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Robbins dan Judge (2012) mengatakan bahwa motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjalankan intensitas, arah dan ketekunan usaha seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

## 2.2 Landasan Teori

Terdapat banyak teori motivasi dan temuan penelitian yang berusaha memberikan penjelasan mengenai hubungan perilaku-hasil. Setiap teori dapat diklasifikasikan ke

dalam : (1) pendekatan isi (*Content Theory*) dan (2) pendekatan proses (*Process Theory*) dari motivasi (Ivancevich, 2005).

*Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow) : Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan ditingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

### 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Sunyoto, Danang (2013) mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

### 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan. Prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyedia transportasi bagi pegawai. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, dan lain sebagainya. (Siagian, Sondang P. 2012:150-151).

### 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Sunyoto, Danang (2013) mengatakan bahwa Kebutuhan sosial 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, dan rekreasi bersama.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. (Sunyoto, Danang, 2013:3). Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam. Tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dan lain sebagainya. (Koeswara, E. 1995:228-229).

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang (Sunyoto, Danang, 2013:3). Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

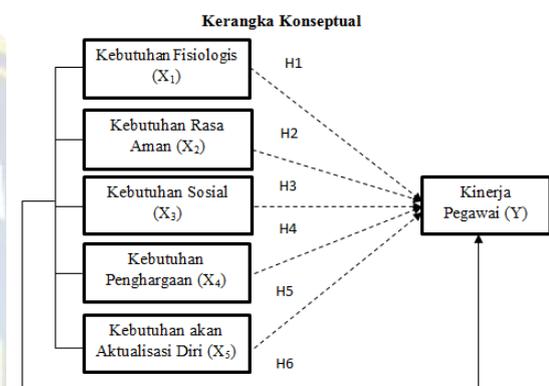
#### Kinerja

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak

puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2003:142) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

### 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Kerangka Konsep Penelitian

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berdasarkan kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berdasarkan kebutuhan Rasa Aman terhadap Kinerja Dosen.

H3 : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi berdasarkan kebutuhan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berdasarkan kebutuhan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berdasarkan kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.
- H6 : Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis eksplanatori pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) mengatakan bahwa penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berguna untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang diperoleh melalui proses kuesioner dan wawancara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini penulis mendapat data informasi melalui buku, jurnal dan dokumentasi dari pihak Universitas Muhammadiyah Jember.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 237 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *non-probability* sampling dimana teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang dipilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dan dengan menggunakan metode *purposive sampling* atau sampel pertimbangan yaitu sampling yang dipilih

berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik yang dikehendaki.

Ukuran responden tersebut didasarkan rumus Slovin (Sevill, 2007) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = sampel

N = populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan 10%  
maka,

$$n = \frac{237}{1 + 237 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{237}{1 + 2,37}$$

$$n = 100$$

#### Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert (labeled), dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti. Cara pengisian kuesioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

a : Konstanta

$b_{1,2,3,4,5}$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$

$X_1$  : Kebutuhan Fisiologis

$X_2$  : Kebutuhan Rasa Aman

$X_3$  : Kebutuhan Sosial

$X_4$  : Kebutuhan Penghargaan

$X_5$  : Kebutuhan Aktualisasi Diri

e : Faktor pengganggu diluar model (kesalahan regresi)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berikut hasil analisis regresi linier berganda atas variabel-variabel penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19,04	1,72			11,09	0,00
X1	1,13	0,14	0,24		8,36	0,00
X2	1,05	0,16	0,18		6,59	0,00
X3	0,97	0,11	0,26		9,20	0,00
X4	0,96	0,09	0,31		11,13	0,00
X5	1,07	0,07	0,40		15,96	0,00

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

Hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Pertumbuhan kinerja =  $\alpha + \beta_1$  Kebutuhan fisiologis +  $\beta_2$  kebutuhan rasa aman +  $\beta_3$  kebutuhan sosial +  $\beta_4$  kebutuhan penghargaan +  $\beta_5$  kebutuhan aktualisasi dari apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$(Y) = 19,04 + 1,13 X1 + 1,05 X2 + 0,97 X3 + 0,96 X4 + 1,07 X5 + e$$

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kebutuhan fisiologis (X1) seperti pada tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 8,36 dengan probabilitas sebesar 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kebutuhan rasa aman (X2) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar

6,59 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kebutuhan sosial (X3) seperti pada tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 9,20 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H3 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kebutuhan sosial (X4) seperti pada tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 11,13 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H4 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kebutuhan sosial (X5) seperti pada tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 15,96 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H5 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4605,801	5	921,160	376,623	,000 <sup>b</sup>
Residual	229,909	94	2,446		
Total	4835,710	99			

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

Hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa pada tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 10,54 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial,

penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

- a) Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- b) Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Rasa Aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- c) Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- d) Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- e) Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

### Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pihak Institusi  
Diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hierarki manusia mulai dari kebutuhan terendah sampai kebutuhan tertinggi guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pegawai semangat dalam bekerja dan kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan motivasi berdasarkan teori Abraham Maslow terhadap pegawai agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, M, 2010. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta.
- Asnawi, Said Kelana dan Chandra Wijaya, 2005. *Riset Keuangan: Pengujian-Pengujian Empiris, Edisi Pertama*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Adriyanto, Y. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010. Hlm. 17-28.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi

- Gozali, G. G., & Miftahusururi, M. M. (2017). *Aplikasi Theory Hierarki Maslow Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus PT. BINES RAYA Cabang Cirebon)*. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 12(2), 131-148.
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hardiansyah, N. M. (2019). *Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(1), 30-42.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich. J.M. 2005. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- J. Supranto. 2008. *Statistika Teori dan Aplikasi, edisi ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- J.Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Muslimin, K. (2016). *Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara*. An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam, 8(1).
- P.Siangian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Purwanto, A. B. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen), 1(2).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- 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), 58-77.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.