

**DAMPAK KEBUTUHAN SOSIAL, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN
AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI BELAJAR ANGGOTA
HMJM UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

Oleh :

Naufal Rifqi Syafruddin*)

Nur Hidayati)**

Ridwan Basalamah*)**

Email :

rifqinaufal456@gmail.com

nurhidayati_fe@unisma.ac.id

Ridwanbasalamah@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of social needs, appreciation, and self-actualization needs on the learning achievement of members of the Islamic Student Association of Malang Islamic University. In this study the data collection method used a questionnaire method (questionnaire). The type of data used in this study is primary data. The method of analysis used in this research is multiple linear regression. This study uses data from a questionnaire distributed to members of the HMJM Islamic University of Malang and the sample is taken using purposive sampling. The number of samples taken was 64 respondents. The results showed that social needs had no effect on learning achievement. While rewards and self-actualization needs affect learning achievement.

Keywords: *Social Needs, Appreciation, Self Actualization Needs, Learning Achievement*

Pendahuluan

Latar Belakang

Anggota memiliki peran sangat penting di dalam organisasi, sebagai salah satu keunggulan organisasi, guna meningkatkan pengembangan diri. Dalam berorganisasi anggota dapat melatih kecakapan serta kemampuannya dalam kepemimpinan. Melatih diri pada suatu permasalahan, berani mengungkapkan berbagai gagasan yang sesuai dengan gagasannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam menghadapi perkembangan yang ada sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu hal yang penting diperhatikan adalah prestasi belajar dari anggota yang ada

dalam organisasi tersebut. Sukses sebuah organisasi tergantung pada prestasi belajar anggota yang dimilikinya. Pencapaian tingkat tujuan anggota.

Prestasi belajar Hasibuan (2012: 94). Menyatakan prestasi belajar adalah suatu hasil belajar yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi belajar seseorang anggota tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Proses penilaian prestasi belajar anggota. Menurut definisi prestasi belajar mencerminkan kemampuan menjalankan tugas dalam kelompok untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan usaha secara profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Kebutuhan sosial (Bangun, 2012). Umumnya manusia setelah mendapatkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok kelompok lain hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia lain. Kebutuhan Sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terkecil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Slameto (2010). Penghargaan adalah suatu penghargaan yang diberikan pengurus kepada anggota sebagai hadiah karena anggota tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pengurus dengan baik. Alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri seseorang. Dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Aktualisasi diri menurut Robbins dan Coulter (2010:110). Menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen organisasi mahasiswa ditingkat jurusan di suatu perguruan tinggi yang merupakan kegiatan ekstrakurikuler. Keberadaan Himpunan Mahasiswa berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa. Himpunan Mahasiswa merupakan media bagi anggotanya untuk mengembangkan pola pikir, potensi, dan kepribadian yang berkaitan dengan disiplin ilmunya agar siap terjun ke masyarakat. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) berada di tingkat fakultas dan berada di bawah koordinasi BEM Fakultas, sehingga seluruh kegiatannya harus berhubungan ke program Mahasiswa. Adapun kegiatan HMJM umumnya hanya terbatas pada kegiatan di tingkat jurusan, khususnya dalam rangka pengkajian dan pengembangan keilmuan setiap jurusan. Kegiatan HMJM, ruang adaptasi bagi mahasiswa. Aktif dalam pengelolaan HMJM dapat membuat beradaptasi lebih cepat dengan peran

barumu sebagai mahasiswa, mulai dari menghadapi permasalahan sampai menemukan solusinya. Bahkan, ketua HMJM bisa jadi role bagi rekan mahasiswa lain dalam satu jurusan.

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Tinjauan Teori

Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah sesuatu yang dapat di capai yang dinampakkan dalam pengetahuan, sikap, dan keahlian prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang jika tidak melakukan suatu kegiatan. Untuk mendapatkan prestasi dibutuhkan keuletan dan kegigihan kerja. Menurut Hamdani (2011:137) prestasi yaitu hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual maupun kelompok.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dengan kelompok tertentu dan persahabatan (Bangun:2012). Umumnya manusia setelah mendapatkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok kelompok lain hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia lainnya. Kebutuhan sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terkecil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Penghargaan

Penghargaan (*reward*) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto 2014:192).

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Menurut Maslow (2014) seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan jika dan hanya jika kebutuhan kekurangan terpenuhi, konseptualisasi awal Maslow hanya mencakup satu kebutuhan pertumbuhan aktualisasi diri.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kebutuhan Sosial (X1) Terhadap Prestasi Belajar

Kebutuhan Sosial juga penting terhadap Prestasi belajar, agar hubungan komunikasi antara anggota satu dengan yang lain bisa terjalin lancar (Bangun, 2012). Umumnya manusia setelah mendapatkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memiliki kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok kelompok lain hal ini penting karena manusia bergantung dengan manusia lainnya. Kebutuhan sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terkecil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

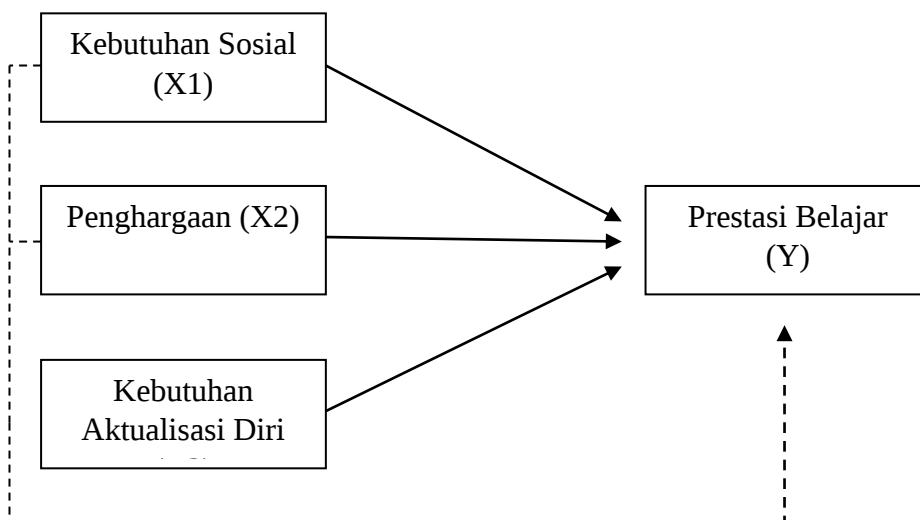
Hubungan Penghargaan (X2) Terhadap Prestasi Belajar

Menurut Nurviana (2016) Penghargaan memiliki peran penting untuk mengangkat semangat dan giat terhadap prestasi belajar. Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada Anggota agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi..

Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3) Terhadap Prestasi Belajar

Kebutuhan Aktualisasi Diri penting juga untuk peran penting dalam mencapai prestasi belajar. Karena faktor aktualisasi diri merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan. Maslow (2013:4), menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1= Kebutuhan Sosial, Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh Simultan terhadap Prestasi Belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang

H2 = Kebutuhan Sosial berpengaruh secara Signifikan terhadap Prestasi Belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang

H3 = Penghargaan berpengaruh secara Signifikan terhadap Prestasi Belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang

H4 = Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh secara Signifikan terhadap Prestasi Belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Metodologi Penelitian**Populasi dan Sampe**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota HMJM Universitas Islam Malang. Keseluruhan populasi berjumlah 180 anggota

Maka Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64,28. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana teknik tersebut dapat menentukan pengambilan sampel dengan pertimbangan kriteria-kriteria. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah :

- Mahasiswa periode jabatan minimal 1 tahun HMJM Universitas Islam Malang.
- Mahasiswa tahun angkatan 2016-2017.
- Mahasiswa aktif Universitas Islam Malang.

Hasil dan Pembahasan Peneitian**Uji Instrumen Penelitian****a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut benar-benar dapat dipakai guna mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, bisa di cari dan membandingkannya antara r hitung $\geq r$ tabel.

a. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kebutuhan Sosial (X1)	0,787	Reliabel
2	Penghargaan (X2)	0,797	Reliabel
3	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3)	0,794	Reliabel
4	Prestasi Belajar (Y)	0,758	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas dapat diketahui bahwa :

diketahui instrumen indikator yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,50394542
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,047
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pedoman pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Dan berdasarkan data Tabel didapat nilai (Asymp. Sig) yaitu 0,428 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,380	2.635	Bebas Multikolenieritas
X2	0,377	2.650	Bebas Multikolenieritas
X3	0,857	1,166	Bebas Multikolenieritas

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwasannya nilai tolerance dari variabel kebutuhan sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,623	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,093	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,784	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasannya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas dikarenakan tingkat signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 yang mana bisa disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,128	1,999		2,065	,043
	Totx1	,008	,215	,006	,035	,972
	TotX2	,713	,218	,522	3,269	,002
	Tot X3	,206	,093	,235	2,212	,031

a. Dependent Variable: Tot Y

menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka bisa diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 4,128 + 0,008 X_1 + 0,713 X_2 + 0,206 X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas, bisa dijelaskan sebagai berikut

- = 4,128 merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari prestasi belajar.
- Koefisien regresi variabel kebutuhan sosial (X_1) sebesar 0,008 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian kebutuhan sosial meningkat 1, maka prestasi belajar meningkat sebesar 0,008 dengan asumsi variabel lainnya konstan
- Koefisien regresi variabel penghargaan (X_2) sebesar 0,713 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian penghargaan meningkat 1, maka prestasi belajar meningkat sebesar 0,713 dengan asumsi variabel lainnya konstan
- Koefisien regresi variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_3) sebesar 0,206 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian kebutuhan aktualisasi diri meningkat 1, maka prestasi belajarmeningkat sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,941	3	34,647	14,589	,000 ^b
	Residual	142,497	60	2,375		
	Total	246,438	63			

a. Dependent Variable: Tot Y

b. Predictors: (Constant), Tot X3, Totx1, TotX2

Berdasarkan Tabel hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya variabel Kebutuhan Sosial (X1), penghargaan (X2), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi belajar (Y).

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,128	1,999		2,065	,043
	TotX1	,008	,215	,006	,035	,972
	TotX2	,713	,218	,522	3,269	,002
	TotX3	,206	,093	,235	2,212	,031

a. Dependent Variable: Tot Y

Sumber: Data spss 2020

Berdasarkan tabel diatas Uji t dapat di analisa sebagai berikut :

1. Hipotesis 2 : Pada variabel Kebutuhan Sosial diketahui memiliki t hitung sebesar 0,035 dengan nilai signifikansi $0,972 > 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa Kebutuhan Sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.
2. Hipotesis 3 : Pada variabel penghargaan diketahui memiliki t hitung 3,269 dengan nilai signifikansi $0.002 < 0,05$. Artinya hipotesis 3 yang menduga bahwa penghargaan berpengaruh terhadap terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.
3. Hipotesis4 :Pada variabel motivasi diketahui memiliki t hitung sebesar 2,212 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. artinya hipotesis 4 yang menduga bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,422	,393	1,54109

a. Predictors: (Constant), TotX3, TotX1, TotX2

Dari Tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.393 yakni 39,3% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sejumlah 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi berpengaruh terhadap Prestasi Belajar

Berdasarkan hasil analisis data, bahwasannya dapat dinyatakan secara simultan Kebutuhan Sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

- b. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Belajar

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel kebutuhan sosial terdapat nilai t hitung sebesar 0,035 dengan nilai signifikansi 0,972 lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Yanti, dkk (2019) yang menyatakan bahwasannya kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena anggota HMJM berfokus pada tugas yang diberikan dan kepentingan organisasi, sehingga hubungan yang terjalin hanya sebatas hubungan kerja bukan hubungan kasih sayang dan rasa saling memiliki sehingga anggota HMJM tidak terlalu membutuhkan kebutuhan sosial. Sehingga hubungan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar anggota.

- c. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Belajar

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel Penghargaan terdapat nilai t hitung sebesar 3,269 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih besar dari signifikansi 0,05. Maka dapat diartikan bahwa secara parsial penghargaan berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cintya dkk (2016) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena pada setiap diri anggota HMJM Unisma mempunyai keinginan untuk dihargai atas kerja keras yang sudah dilakukan. Penghargaan yang diberikan bisa berupa promosi jabatan, sertifikat, piagam atau yang lainnya. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan maka prestasi belajar anggota

juga kemungkinan akan semakin tinggi. Oleh karena itu penghargaan akan berpengaruh terhadap prestasi belajar anggota.

d. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Belajar

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel kebutuhan aktualisasi diri terdapat nilai t hitung sebesar 2,212 dengan nilai signifikansi 0,031 lebih besar dari signifikansi 0,05. Maka dapat diartikan bahwa secara parsial kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk (2016) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena setiap anggota membutuhkan peningkatan kemampuan sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Jika organisasi mampu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri anggota, maka prestasi belajar anggota bisa semakin meningkat karena kemampuan dari setiap anggota yang semakin berkembang. Oleh karena itu kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar anggota.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh pada prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang
- b. Kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena hubungan yang terjalin hanya sebatas hubungan anggota organisasi.
- c. Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena setiap anggota menginginkan penghargaan atas kinerjanya.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi belajar Anggota HMJM Universitas Islam Malang. Karena setiap anggota ingin berkembang sesuai dengan bakat yang dimilikinya.

Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi belajar, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi organisasi HMJ Magar proses seleksi anggota lebih diperketat persyaratannya, jadi tidak asal dalam merekrut anggota biar anggota yang direkrut benar – benar mempunyai skill dan mempunyai niat untuk berkembang. Serta dapat membawa organisasi HMJM lebih maju kedepannya. .

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, (2013) Teori Hirarki Motivasi.
<http://rajapresentasi.co.co/2009/03/teori>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani. 2011. *Strategi belajar mengajar*. Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nurviana, S. 2016. Pengaruh Penghargaan (reward) dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Slameto, (2010) *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: pustaka pelajara.

***) Naufal Rifqi Syafruddin, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**

****) Nur Hidayati, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**

*****) Ridwan Basalamah, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**