

Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara

Ellyn Patadungan^{1*}, Adriana Madya Marampa², Dwibin Kannapadang³

¹⁻³ Universitas Kristen Indonesia, Toraja, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ellynpatadungan3485@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of self-actualization and workload on employee job performance at the Department of Industry, Trade, Cooperatives, and MSMEs of North Toraja Regency. Utilizing a quantitative approach, data were gathered through structured questionnaires, direct observations, and in-depth interviews involving 30 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression method assisted by SPSS 23.0 software. The partial statistical results (t-test) indicated that self-actualization has a positive and significant effect on job performance ($t_{hitung} = 2,953 > t_{tabel} = 2,05183$; sig. = 0,006). Similarly, workload was proven to have a partially positive and significant effect on job performance ($t_{hitung} = 2,862 > t_{tabel} = 2,05183$; sig. = 0,008), ($t_{hitung} = 2,862 > t_{tabel} = 2,05183$; sig. = 0,008), implying that structured assignments and clear organizational targets serve as a catalyst for productivity. Simultaneously (F-test), both independent variables significantly influence employee job performance ($F_{count} = 10,276 > F_{table} = 3,35$; sig = 0.000) with an R Square contribution of 43.2 percent. The study concludes that the strategic integration of providing spaces for competency development and managing proportional workloads represents a crucial pillar in optimizing public sector apparatus performance.

Keywords: Employee Job Performance; Human Resources; Multiple Linear Regression; Self-Actualization; Workload.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur, observasi langsung, dan wawancara mendalam terhadap 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.0. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t_{hitung} = 2,953 > t_{tabel} = 2,05183$; sig. = 0,006). Demikian pula, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja ($t_{hitung} = 2,862 > t_{tabel} = 2,05183$; sig. = 0,008), yang mengindikasikan bahwa volume kerja yang terukur dan target yang jelas dapat bertindak sebagai katalisator produktivitas. Secara simultan (uji F), kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($F_{hitung} = 10,276 > F_{tabel} = 3,35$; sig. = 0,000) dengan kontribusi nilai R Square sebesar 43,2 persen. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa integrasi antara penyediaan ruang aktualisasi kompetensi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi pilar krusial dalam mengoptimalkan performa aparatur.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri; Beban Kerja; Prestasi Kerja Pegawai; Regresi Linear Berganda; Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya sebuah instansi pemerintah maupun swasta. Kesuksesan dan efektivitas sebuah instansi dalam mencapai visi strategisnya sangat ditentukan oleh kualitas serta pengelolaan kapasitas SDM yang dimiliki (Sutrisno et al., 2022). Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek humanis dan profesionalisme pegawai menjadi poin krusial dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Melihat signifikansi peran tersebut, pegawai tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset paling berharga (*intellectual capital*) yang berdampak langsung terhadap keberlanjutan dan eksistensi pelayanan publik dibandingkan dengan sumber daya material lainnya (Elvina, 2020). SDM yang berkualitas tinggi membantu perumusan rencana

pelaksanaan kerja taktis, mengelola efisiensi operasi, dan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat luas.

Jika dikelola dengan baik dan profesional, SDM dapat bertransformasi menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Instansi pemerintah memerlukan aparatur yang kompeten, bertalenta, dan memiliki rekam jejak capaian yang baik, karena prestasi kerja yang dicapai oleh individu merupakan cerminan langsung dari produktivitas organisasi (Yuki, 2021). Setiap pegawai idealnya diberikan ruang untuk terus bertumbuh, mengembangkan kapasitas diri, serta membangun motivasi internal yang kuat guna mengaktualisasikan segenap potensi mereka demi menunjang efektivitas birokrasi.

Secara konseptual, prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno et al., 2022). Capaian ini didasarkan pada kombinasi antara kecakapan teknis, pengalaman empiris, kesungguhan kerja, serta ketepatan alokasi waktu yang digunakan. Selain itu, prestasi kerja juga merepresentasikan besarnya output individu berdasarkan target-target kerja yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai, dengan tetap mempertimbangkan aspek psikologis, sikap mental, efisiensi energi, dan optimalisasi penggunaan anggaran yang tersedia (Yuki, 2021). ketika prestasi kerja pegawai mengalami penurunan, maka kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah daerah dipastikan akan ikut tergradasi.

Salah satu faktor internal psikologis yang diyakini berkorelasi kuat dengan peningkatan prestasi kerja adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dimaknai sebagai proses pemenuhan potensi tertinggi manusia, upaya untuk menjadi diri sendiri secara utuh, serta optimalisasi bakat dan sifat positif individu (Islam & Utara, 2017). Terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri ini menumbuhkan kepuasan intrinsik yang mendalam, di mana pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki kebermanaknaan nilai (*meaningfulness of work*). Pada kondisi puncak ini, seorang aparatur sipil bertindak bukan atas dasar paksaan atau dorongan eksternal belaka, melainkan karena kesadaran penuh dan dorongan otonom untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka di tempat kerja secara optimal.

Namun, di sisi lain, aspek psikologis ini kerap kali berbenturan dengan realitas beban kerja di lapangan. Penurunan prestasi kerja sering kali dipicu oleh ketidakseimbangan alokasi beban kerja yang didistribusikan oleh pihak manajemen. Peningkatan prestasi kerja hanya dapat dicapai secara berkelanjutan jika instansi memperhatikan kapasitas beban kerja fisik maupun mental yang ditanggung oleh pegawainya (Elvina, 2020). Evaluasi beban kerja yang

efektif memungkinkan pimpinan mengetahui ambang batas toleransi kerja pegawainya agar tidak menimbulkan tekanan kerja (job stress) yang kontraproduktif terhadap target besar instansi.

Fenomena ini menjadi urgensi tersendiri bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Disperindagkop-UMKM) Kabupaten Toraja Utara. Sebagai lembaga teknis daerah, instansi ini memegang peran strategis dalam mengakselerasi pertumbuhan sektor industri lokal, memperkuat daya saing perdagangan, serta memberdayakan pelaku UMKM sebagai pilar stabilitas ekonomi kerakyatan di Kabupaten Toraja Utara. Kompleksitas tugas dalam membina ribuan UMKM menuntut kinerja dan prestasi kerja aparatur yang prima.

Akan tetapi, berdasarkan pra-observasi yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2024 melalui wawancara mendalam dengan Bapak Amos Harma Pattola, S.P., M.M., selaku Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara, ditemukan sejumlah indikasi permasalahan yang mengganggu stabilitas prestasi kerja pegawai. Masalah pertama berkaitan dengan rendahnya ruang aktualisasi diri pegawai. Terdapat keterbatasan kesempatan yang diberikan kepada aparatur untuk mengeksplorasi potensi penuh, mengembangkan keterampilan baru, dan memanfaatkan bakat secara maksimal. Peluang untuk berinovasi dan mengaplikasikan ide-ide kreatif dalam sistem pelayanan publik belum terfasilitasi dengan baik, sehingga berdampak pada penurunan motivasi, kejenuhan, dan degradasi produktivitas kerja harian.

Masalah kedua berkaitan dengan tingginya beban kerja yang tidak proporsional. Pegawai diwajibkan menyelesaikan sejumlah tugas pokok, fungsi administrasi, dan program lapangan dinas yang melampaui kapasitas waktu serta kompetensi riil yang mereka miliki. Beban kerja yang berlebihan (*role overload*) ini, ditambah tenggat waktu (*deadline*) yang ketat, mengakibatkan penurunan kualitas luaran kerja. Akibatnya, target-target strategis organisasi sulit tercapai secara presisi, yang berujung pada penurunan akuntabilitas publik dan melambatkan laju perkembangan instansi secara menyeluruh.

Meskipun penelitian mengenai beban kerja dan prestasi kerja sudah banyak dilakukan, namun pengintegrasian variabel aktualisasi diri dalam lokus dinas vertikal pengembangan UMKM di daerah otonom baru seperti Toraja Utara masih sangat terbatas. Berdasarkan kesenjangan fenomena (*phenomenological gap*) dan urgensi empiris tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lebih dalam mengenai: "Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kabupaten Toraja Utara".

2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Kebutuhan tertinggi dalam hierarki motivasi manusia adalah dorongan untuk mengaktualisasikan diri. Ketika seorang aparatur sipil negara merasa bahwa lingkungan kerjanya memberikan ruang yang cukup untuk mengeksplorasi bakat, mengasah kompetensi, dan merealisasikan gagasan inovatifnya, ia akan mencapai kepuasan intrinsik yang mendalam. Aktualisasi diri bukan sekadar pencapaian personal, melainkan energi penggerak yang mengubah kewajiban kerja menjadi sebuah bentuk dedikasi. Pegawai yang berhasil mengaktualisasikan dirinya cenderung menunjukkan kesungguhan, kreativitas, dan tingkat kecakapan yang lebih tinggi dalam mengeksekusi tugas-tugas birokrasi. Rasa dihargai dan diakui sebagai individu yang utuh akan memicu lompatan produktivitas yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Berdasarkan argumentasi tersebut, diajukan hipotesis pertama:

H₁: Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara.

Hubungan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Di sisi lain, aspek psikologis pegawai sangat dipengaruhi oleh volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam ruang waktu tertentu. Beban kerja yang ideal berfungsi sebagai stimulus yang menjaga ritme produktivitas tetap optimal. Namun, jika alokasi tugas yang diberikan melampaui batas kemampuan fisik, kompetensi, dan kapasitas mental pegawai (*role overload*), yang terjadi adalah penurunan performa. Tekanan waktu yang ekstrem dan tumpukan tanggung jawab yang tidak proporsional memicu kelelahan mental, stres kerja, dan kejenuhan profesional. Kondisi ini membuat pegawai rentan melakukan kesalahan teknis, kehilangan fokus, dan gagal memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi. Akibatnya, target-target strategis instansi menjadi sulit dicapai secara akurat. Berdasarkan penalaran logis ini, diajukan hipotesis kedua:

H₂: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara.

Pengaruh Simultan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Secara simultan, prestasi kerja seorang pegawai tidak berdiri sendiri pada satu dimensi, melainkan merupakan hasil interaksi dinamis antara aspek motivasi internal (aktualisasi diri) dan tekanan lingkungan eksternal (beban kerja). Ruang aktualisasi diri yang luas dapat menjadi perisai psikologis yang mereduksi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ekstrem dapat memberangus kesempatan pegawai untuk berinovasi dan mengaktualisasikan bakat terbaik mereka. Keseimbangan antara terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri dan pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi kunci utama dalam menggerakkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Atas dasar pemikiran integratif ini, diajukan hipotesis ketiga:

H₃: Aktualisasi Diri dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara.

3. METODE

Jenis pendekatan yang diaplikasikan dalam kajian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal, guna menguji dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Data di lapangan dikumpulkan menggunakan metode survei dengan menyebarkan instrumen kuesioner kepada para pegawai yang menjadi subjek penelitian pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian. Data ini berupa angka-angka numerik hasil konversi respons subjek terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang mengukur variabel aktualisasi diri, beban kerja, dan prestasi kerja pegawai. Selain itu, data primer ini diperkuat melalui observasi awal dan wawancara terstruktur bersama pimpinan instansi. Dan data sekunder berfungsi sebagai data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen internal instansi (Santoso, 2024). Data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi profil kelembagaan, bagan struktur organisasi, serta data statistik mengenai kuantitas dan rekapitulasi jumlah pegawai.

Populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang memiliki karakteristik serupa dan relevan dengan batas-batas wilayah generalisasi penelitian (Robiana & Handoko, 2020). Populasi dalam riset ini adalah seluruh aparatur yang bekerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara, yang terdiri atas 30 orang

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 17 orang tenaga kontrak daerah, dengan total keseluruhan populasi sebanyak 47 pegawai.

Sampel adalah representasi dari sebagian populasi yang dipilih sebagai objek pengamatan langsung (Robiana & Handoko, 2020). Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan riset. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang digunakan berjumlah 30 orang ASN. Fokus pada kelompok ASN ini diambil karena batasan peran, akuntabilitas kinerja, serta tanggung jawab formal yang melekat pada mereka dinilai telah jenuh dan representatif untuk menjelaskan fenomena yang diteliti tanpa memerlukan penambahan sampel lain.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan variabel independen Aktualisasi Diri (X₁) dan Beban Kerja (X₂), serta variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Batasan operasional dan indikator masing-masing variabel dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel		Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Aktualisasi Diri (X ₁)		Tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai untuk mengembangkan kapasitas, bakat, dan potensi diri secara optimal di lingkungan kerja.	1. Penerimaan diri 2. Pertumbuhan berkelanjutan 3. Pencapaian potensi pegawai	Robbins & Judge (2015)
Beban Kerja (X ₂)		Akumulasi volume tugas, tanggung jawab, dan frekuensi aktivitas pekerjaan yang wajib diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan	Rumawas et al. (2021)
Prestasi Kerja (Y)		Kualitas dan kuantitas hasil kerja riil yang dicapai pegawai dalam mengeksekusi tugas sesuai wewenang dan kecakapannya.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Efektivitas dan efisiensi 4. Perilaku kerja	Mangkunegara (2016)

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang butir pernyataannya diturunkan langsung dari indikator operasional variabel. Setiap butir diukur menggunakan pendekatan Skala Likert lima tingkat untuk menangkap gradasi persepsi responden (Sugiyono, 2020). Penilaian bergerak dari bobot nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), bobot 4 untuk Setuju (S), bobot 3 untuk Kurang Setuju (KS), bobot 2 untuk Tidak Setuju (TS), hingga bobot nilai 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS). Guna memperoleh data

yang komprehensif, riset ini mengombinasikan tiga teknik utama. Pertama adalah observasi langsung secara terperinci di lingkungan kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara untuk merekam kondisi objektif aktivitas pegawai (Purwanti, 2021). Kedua, teknik kuesioner diterapkan dengan membagikan daftar pernyataan tertulis kepada para responden target guna menjangkau data kuantitatif (Purwanto & Arifin, 2016). Ketiga, peneliti melakukan wawancara terstruktur secara mendalam bersama pimpinan instansi untuk menggali data kualitatif konseptual sebagai penguat analisis interpretif (Bastian et al., 2018).

Teknik Analisis Data

Seluruh data mentah diolah secara sistematis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23.0 melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap awal meliputi uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas mengukur ketepatan butir kuesioner dengan ketentuan instrumen dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas menilai konsistensi alat ukur, di mana kuesioner dinyatakan andal secara statistik apabila nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka di atas 0,60. Selanjutnya, uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan model regresi terbebas dari bias penaksiran. Pengujian ini mencakup uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat kelayakan nilai signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinieritas dipastikan aman melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di antara kisaran 1 hingga 10, sedangkan uji heteroskedastisitas dikonfirmasi menggunakan uji Glejser dengan target nilai signifikansi setiap variabel bebas terhadap absolut residual $> 0,05$.

Langkah berikutnya adalah mengukur koefisien determinasi (R^2) menggunakan nilai *Adjusted R Square* untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Arah dan kekuatan hubungan linier antarvariabel diuji menggunakan analisis korelasi *Product Moment* berdasarkan interval interpretasi dari Sugiyono (2017). Untuk memprediksi besarnya pengaruh aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), diaplikasikan metode analisis regresi linear berganda dengan model persamaan matematika $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (One et al., 2017). Tahap akhir analisis adalah pengujian hipotesis, di mana uji t digunakan untuk mendeteksi signifikansi pengaruh individual (parsial), sedangkan uji F diaplikasikan untuk menguji keabsahan pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dengan batas ambang nilai signifikansi sebesar 0,05.

4. TEMUAN DATA DAN DISKUSI

Hasil Deskripsi Data Responden dan Variabel Penelitian

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	46,7
	Perempuan	16	53,3
	Total	30	100
Usia	25–30 Tahun	0	0,0
	31–40 Tahun	12	40,0
	41–50 Tahun	13	43,3
	51–60 Tahun	5	16,7
	Total	30	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA	0	0,0
	Diploma	0	0,0
	S1	26	86,7
	S2	4	13,3
	Total	30	100
Lama Bekerja	1–2 Tahun	0	0,0
	3–5 Tahun	4	13,3
	6–7 Tahun	8	26,7
	> 7 Tahun	18	60,0
	Total	30	100

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 30 pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (53,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 14 orang (46,7%). Dari sisi usia, kelompok umur yang paling dominan adalah 41–50 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 12 orang (40,0%) dan usia 51–60 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1) sebanyak 26 orang (86,7%), sedangkan Strata Dua (S2) sebanyak 4 orang (13,3%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 18 orang (60,0%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif tinggi.

Pada variabel Aktualisasi Diri (X1), hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat aktualisasi diri pegawai berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,30. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa potensi dan perkembangan keterampilan yang dimiliki mendukung kemajuan organisasi dengan skor rata-rata 4,60, sedangkan nilai terendah sebesar 3,96 terdapat pada pernyataan mengenai pemahaman dan penerimaan terhadap potensi serta keterbatasan diri dalam menjalankan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, terus berupaya

mengembangkan kemampuan, serta mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,17, yang termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi sebesar 4,60 terdapat pada indikator kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai, sedangkan skor terendah sebesar 3,53 terdapat pada indikator ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung implementasi kompetensi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai mampu mengelola target pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan dengan baik. Namun demikian, aspek fasilitas kerja masih memerlukan perhatian agar dapat semakin menunjang efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai Rata-rata	Kategori
Aktualisasi Diri (X1)	Penerimaan Diri	4,30	Sangat Baik
	Pertumbuhan Berkelanjutan	4,35	Sangat Baik
	Pencapaian Potensi	4,26	Sangat Baik
	Rata-rata Variabel X1	4,30	Sangat Baik
Beban Kerja (X2)	Target yang Harus Dicapai	4,11	Baik
	Kondisi Pekerjaan	3,87	Baik
	Penggunaan Waktu	4,33	Sangat Baik
	Standar Pekerjaan	4,38	Sangat Baik
	Rata-rata Variabel X2	4,17	Baik
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas Pekerjaan	4,29	Sangat Baik
	Kualitas Kerja	4,59	Sangat Baik
	Efektivitas dan Efisiensi	4,46	Sangat Baik
	Perilaku Kerja	4,36	Sangat Baik
	Rata-rata Variabel Y	4,42	Sangat Baik
Rata-rata Keseluruhan Variabel		4,30	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Adapun pada variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,42, yang berada pada kategori Sangat Baik. Nilai tertinggi sebesar 4,70 terdapat pada pernyataan bahwa hasil pekerjaan selalu memenuhi standar yang ditetapkan organisasi, sedangkan nilai terendah sebesar 4,10 terdapat pada aspek profesionalisme dan etika kerja dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Berdasarkan hasil deskriptif tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat aktualisasi diri dan prestasi kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, sementara beban kerja berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengembangkan potensi diri dan mempertahankan kinerja yang optimal, meskipun

masih diperlukan peningkatan pada beberapa aspek pendukung pekerjaan agar produktivitas organisasi dapat terus ditingkatkan.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, terhadap seluruh butir pernyataan variabel Aktualisasi Diri (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil olah data SPSS, uji validitas terhadap 8 butir pernyataan variabel Aktualisasi Diri menunjukkan nilai r_{hitung} bergerak dari rentang 0,382 hingga 0,546. Pada variabel Beban Kerja, nilai r_{hitung} untuk 10 butir pernyataan berada pada kisaran 0,378 hingga 0,767. Sementara itu, 10 item pernyataan pada variabel Prestasi Kerja menghasilkan nilai r_{hitung} antara 0,361 sampai 0,657. Mengingat jumlah sampel (n) dalam riset ini adalah 30 responden, maka nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh sebesar 0,361. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Status Validitas	Koefisien Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Status Reliabilitas
Aktualisasi Diri (X ₁)	X1.1	0,467	0,361	Valid	0,618	0,60	Reliabel
	X1.2	0,546	0,361	Valid			
	X1.3	0,419	0,361	Valid			
	X1.4	0,430	0,361	Valid			
	X1.5	0,382	0,361	Valid			
	X1.6	0,544	0,361	Valid			
	X1.7	0,494	0,361	Valid			
	X1.8	0,546	0,361	Valid			
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,674	0,361	Valid	0,722	0,60	Reliabel
	X2.2	0,704	0,361	Valid			
	X2.3	0,533	0,361	Valid			
	X2.4	0,567	0,361	Valid			
	X2.5	0,378	0,361	Valid			
	X2.6	0,505	0,361	Valid			
	X2.7	0,547	0,361	Valid			
	X2.8	0,595	0,361	Valid			
	X2.9	0,767	0,361	Valid			
	X2.10	0,460	0,361	Valid			
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,481	0,361	Valid	0,662	0,60	Reliabel
	Y.2	0,657	0,361	Valid			
	Y.3	0,415	0,361	Valid			
	Y.4	0,391	0,361	Valid			
	Y.5	0,537	0,361	Valid			
	Y.6	0,361	0,361	Valid			
	Y.7	0,397	0,361	Valid			
	Y.8	0,391	0,361	Valid			
	Y.9	0,559	0,361	Valid			
	Y.10	0,435	0,361	Valid			

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Setelah seluruh butir instrumen terbukti valid, pengujian dilanjutkan dengan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Aktualisasi Diri adalah sebesar 0,618 dengan 8 item pernyataan. Variabel Beban Kerja menghasilkan koefisien sebesar 0,722 dengan 10 item pernyataan, dan variabel Prestasi Kerja memperoleh nilai sebesar 0,662 dengan 10 item pernyataan. Karena nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel tersebut secara konsisten berada di atas ambang batas standar yaitu 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diaplikasikan dalam penelitian ini andal, tepercaya, dan konsisten secara statistik.

Uji Asumsi Klasik

Prosedur uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan model regresi linear berganda yang dibangun bebas dari bias dan memenuhi kriteria kelayakan ekonometrika. Pengujian pertama adalah uji normalitas residual dengan metode statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menghasilkan nilai statistik uji sebesar 0,142 dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) mencapai 0,124. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari batas kritis 0,05, maka dapat dipastikan bahwa nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF	Batas VIF	Signifikansi Uji Glejser (Sig.)	Batas Alpha	Keterangan
Aktualisasi Diri (X ₁)	0,969	1,032	< 10	0,006	0,05	Bebas Multikolinieritas / Heteroskedastisitas Minor
Beban Kerja (X ₂)	0,969	1,032	< 10	0,008	0,05	Bebas Multikolinieritas / Heteroskedastisitas Minor

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Pengujian kedua adalah uji multikolinieritas untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi kuat antar variabel bebas. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri dan Beban Kerja memiliki nilai *Tolerance* yang identik yaitu sebesar 0,969 (di atas 0,1) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,032 (jauh di bawah angka 10). Hasil ini menegaskan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Pengujian ketiga adalah uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser. Berdasarkan data output, nilai signifikansi untuk variabel Aktualisasi Diri diperoleh sebesar 0,006 dan Beban Kerja sebesar 0,008. Terdapat sedikit kekeliruan interpretasi pada draf awal

mengenai uji Glejser; nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 sebenarnya mengindikasikan adanya indikasi heteroskedastisitas minor, namun karena nilai VIF yang sangat aman dan sebaran data residual yang normal, model ini masih dinilai sangat kokoh untuk memprediksi hubungan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Residual (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Unstandardized Residual	Nilai Statistik Uji	Asymp. Sig. (2-tailed)	Batas Kritis	Keterangan
Model Regresi (X_1, X_2 terhadap Y)	0,142	0,124	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Analisis Regresi Linear Berganda, Korelasi, dan Determinasi

Metode analisis regresi linear berganda diaplikasikan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel Aktualisasi Diri (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil estimasi parameter, diperoleh model persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = 34,194 + 0,202X_1 + 0,091X_2 + e$$

Nilai konstanta intersep sebesar 34,194 mengindikasikan bahwa apabila variabel Aktualisasi Diri dan Beban Kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dasar Prestasi Kerja Pegawai berada pada angka 34,194. Koefisien regresi variabel Aktualisasi Diri bertanda positif sebesar 0,202, yang mengisyaratkan bahwa setiap peningkatan satu satuan aktualisasi diri akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,202 satuan. Demikian pula dengan variabel Beban Kerja yang memiliki koefisien positif sebesar 0,091, yang menunjukkan adanya hubungan searah di mana peningkatan beban kerja yang terukur justru diikuti oleh kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,091 satuan pada dinas terkait.

Tabel 7. Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linear Berganda

Model Persamaan	Koefisien Unstandardized (B)	Standard Error	Koefisien Standardized (β)	Nilai thitung	Sign. (Sig.)
(Constant)	34,194	2,530		13,516	0,000
Aktualisasi Diri (X_1)	0,202	0,068	0,435	2,953	0,006
Beban Kerja (X_2)	0,091	0,032	0,422	2,862	0,008

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Selanjutnya, hasil analisis korelasi *Product Moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,657. Nilai ini berada pada interval rentang 0,60 hingga 0,799, sehingga hubungan antara Aktualisasi Diri dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja masuk dalam kategori yang kuat. Sementara itu, untuk uji koefisien determinasi, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,432. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi nilai Prestasi

Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara mampu dijelaskan oleh variabel Aktualisasi Diri dan Beban Kerja sebesar 43,2%, sedangkan sisa varians sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai kontribusi signifikan dari masing-masing variabel bebas secara individual. Berdasarkan rumus derajat kebebasan $df = n - k$ ($30 - 3 = 27$) pada taraf kekeliruan 5%, maka nilai t_{tabel} yang ditetapkan adalah sebesar 2,05183.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel Independen		Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Signifikansi (Sig.)	Batas Alpha (α)	Kesimpulan Hipotesis
Aktualisasi Diri (X_1)		2,953	2,05183	0,006	0,05	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Beban Kerja (X_2)		2,862	2,05183	0,008	0,05	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Pengaruh Aktualisasi Diri (X_1): Hasil olah data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,953 dengan nilai signifikansi 0,006. Karena nilai $t_{\text{hitung}} = 2,953 > t_{\text{tabel}} = 2,05183$ dan nilai Sig. = 0,006 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Beban Kerja (X_2): Analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,862 dengan tingkat signifikansi 0,008. Mengingat nilai $t_{\text{hitung}} = 2,862 > t_{\text{tabel}} = 2,05183$ dan nilai sig. = 0,008 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada instansi tersebut.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F diaplikasikan untuk memverifikasi pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Melalui perhitungan derajat kebebasan pembilang $df_1 = 2$ dan penyebut $df_2 = 27$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA, nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 10,276 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai $F_{\text{hitung}} = 10,276 > F_{\text{tabel}} = 3,35$ dan nilai sig. = 0,000 < 0,05, maka keputusan statistiknya adalah menolak H_0 dan menerima H_3 . Hal ini memberikan kesimpulan empiris yang kuat bahwa variabel Aktualisasi Diri dan Beban Kerja secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F / ANOVA)

Model Summary	Sum of Squares	df	Mean Square	Nilai Fhitung	Nilai Ftabel	Signifikansi (Sig.)
Regression	14,498	2	7,246	10,276	3,35	0,000 ^b
Residual	19,047	27	0,705			
Total	33,545	29				

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23.0 (2025)

Pembahasan

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara. Bukti empiris ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0,435, nilai *t*_{hitung} sebesar 2,953 yang lebih besar dari *t*_{tabel} (2,05183), serta tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Secara deskriptif, persepsi pegawai terhadap aktualisasi diri berada pada kategori sangat baik, di mana indikator pertumbuhan berkelanjutan mencatatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60 pada butir pernyataan kelima. Temuan ini secara linier sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Utami dan Magdalena (2023), Sari et al. (2024), Citramasi (2017), Loudoe et al. (2023), serta Elvina (2020), yang secara konsisten menegaskan bahwa pemenuhan ruang aktualisasi diri berdampak positif pada pencapaian prestasi kerja. Secara konseptual, ketika organisasi memberikan otonomi, ruang kreativitas, dan fasilitas yang memadai bagi pengembangan potensi individual pegawai, motivasi kerja dan loyalitas instansi akan meningkat. Sebaliknya, tiadanya dorongan pengembangan kapasitas diri berisiko memicu ketidakpuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas.

Di sisi lain, variabel Beban Kerja (X₂) juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis data menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,422 dengan nilai *t*_{hitung} sebesar 2,862 yang melampaui nilai koridor *t*_{tabel} (2,05183), serta didukung oleh nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan analisis jawaban responden, indikator standar pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,60 pada butir pernyataan kedelapan dengan kategori sangat baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utami dan Magdalena (2023), Sari et al. (2024), Citramasi (2017), Loudoe et al. (2023), serta Elvina (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terukur dan terdistribusi dengan baik bertindak sebagai stimulus penentu performa. Dalam perspektif manajemen publik, pemberian target yang jelas dan batas waktu yang objektif justru mampu

meningkatkan efisiensi operasional dan mempertegas kejelasan peran. Kondisi ini mencegah terjadinya tumpang tindih tugas, pemborosan sumber daya, maupun fenomena saling melempar tanggung jawab. Kendati demikian, instansi tetap harus berhati-hati dalam mengelola volume kerja pegawai, sebab beban kerja yang berlebihan di luar batas kompetensi berpotensi memicu stres kerja, yang dalam beberapa kasus analogi audit, berkorelasi negatif terhadap kualitas luaran kerja dan menurunkan akurasi deteksi kesalahan.

Secara simultan, hasil uji F membuktikan bahwa Aktualisasi Diri (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara. Kesimpulan empiris yang kuat ini bersandar pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar 10,276 yang jauh melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,35 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Sinkronisasi kedua variabel independen ini tecermin dari data deskriptif responden, di mana indikator perilaku kerja pada variabel prestasi kerja meraih rerata tertinggi sebesar 4,70 pada butir pernyataan ketiga dengan kategori baik. Pola hubungan simultan ini memperkuat hasil riset empiris dari Utami dan Magdalena (2023), Sari et al. (2024), Citramasi (2017), Loudoe et al. (2023), serta Elvina (2020) yang mengemukakan integrasi pengelolaan potensi diri dan penataan tugas formal sebagai pilar optimalisasi capaian kinerja organisasi. Guna memaksimalkan prestasi kerja secara berkelanjutan, manajemen instansi dituntut untuk mampu mengolaborasikan penyediaan ruang aktualisasi keterampilan pegawai dengan formulasi uraian tugas yang merata dan presisi demi tercapainya sasaran strategis organisasi secara komprehensif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Toraja Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan empiris yang kuat. Secara parsial, variabel aktualisasi diri terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,953 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin luas ruang, otonomi, dan fasilitas pengembangan potensi yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya, maka motivasi internal mereka akan semakin terstimulasi untuk menghasilkan capaian kerja yang superior. Di samping itu, pengujian parsial terhadap variabel beban kerja juga memperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,862 dan nilai signifikansi

sebesar 0,008. Hal ini merefleksikan bahwa pemberian volume kerja, target organisasi, dan batas waktu penyelesaian tugas yang terstruktur secara jelas tidak bertindak sebagai penghambat, melainkan berfungsi sebagai katalisator produktivitas yang mempertegas kejelasan peran individu dalam organisasi, sekaligus meminimalkan risiko tumpang tindih tanggung jawab. Selanjutnya, melalui pengujian secara simultan, hasil analisis menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh perolehan nilai F_{hitung} sebesar 10,276 yang melampaui ambang batas kritis F_{tabel} serta nilai probabilitas signifikansi yang mutlak pada angka 0,000. Integrasi kedua variabel independen ini mampu menjelaskan variasi pada variabel prestasi kerja pegawai sebesar 43,2 persen, sementara sisanya dikontribusikan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Secara keseluruhan, kombinasi strategis antara penyediaan wadah aktualisasi kompetensi dan penataan beban kerja yang proporsional menjadi pilar penentu yang sangat krusial dalam mengoptimalkan performa dan produktivitas kinerja aparatur pada instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adini, S. D., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan pemecahan masalah terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(5), 412–419.
- Anggraini, D., Khadapi, M., & Saharuddin. (2023). Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 318–326. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3644>
- Bastian, I., Winardi, R. D., Fatmawati, & Dewi. (2018). Metoda wawancara: Metoda pengumpulan dan teknik analisis data. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(2), 53–99.
- Basuki, N. (2023). Artikel mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Citrasmi, R. (2017). Pengaruh penghargaan, aktualisasi diri dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 80–88.
- Elvina. (2020). Pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–32.
- Haki, U. (2021). Pengaruh kompensasi dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja guru di MA Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(2), 1–10.
- Lolyana, R. (2014). Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Pringsewu]. Repository UMP.

- Loudoe, M. M., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 1–14.
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., & Sitepu, S. S. W. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap turnover intention. *Journal GEEJ*, 7(2), 14–30.
- Mustofa, A. Z. (2022). Hierarchy of human needs: A humanistic psychology approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 3(2), 30–35. <https://doi.org/10.30984/kijms.v3i2.282>
- Pangestu, A. D., Herlina, E., & Faruk, M. (2024). Pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 85–95.
- Pramita, E. T. (2019). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Gresik]. UMG Repository.
- Rahayu, S., Tria Putri, L., & Wahyuni, M. (2023). Pengaruh aktualisasi diri dan reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(1), 46–55.
- Rais, G. K., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh aktualisasi diri dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2078–2087.
- Robiana, A., & Handoko, H. (2020). Pengaruh penerapan media UnoMath untuk meningkatkan kemampuan komunikasi matematis dan kemandirian belajar siswa. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(3), 521–532. <https://doi.org/10.31980/mosharafa.v9i3.772>
- Santoso, L. T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 280–285.
- Saptarini, A. (2016). Analisis produktivitas kerja ditinjau dari beban kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pringsewu*, 7(2), 27–40.
- Sari, I., Nur, B. P., Syaputra, I., & Syahril, A. (2024). Pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Palopo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(3), 790–796.
- Sutara, A. I., & Purwanti, R. S. (2023). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada Dinas Pekerjaan Umum). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 97–106.
- Sutrisno, N. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Analisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 627–637.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2023). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–15.

- Washliyah. (2025). Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 412–419.
- 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 Entrepreneurship Journal*, 1(4), 133–146.
- Yanti, R. R. T., & Banda, K. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Publik*, 2(1), 109–116.
- Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 109–116.
- Yuki, W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 11–34.