

The Effect Of Self-Actualization Needs And Workload On Employee Work Performance At The Bengkulu City Industry And Trade Office

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bengkulu

Tamara Damayanti ¹⁾; Sri Ekowati ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

Email: tamaradamayanti@gmail.com ;¹⁾ sriekowati@umb.ac.id ;²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [06 Februari 2024]

Revised [20 Maret 2024]

Accepted [25 Maret 2024]

KEYWORDS

Work Achievement, Self-Actualization Needs, Workload

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Penelitian ini didasari pentingnya prestasi kerja pegawai bagi organisasi publik. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Jumlah sampel penelitian sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 10.995 + 0.567 X_1 - 0.406 X_2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t_{hitung} = 7.757$ dan $Sig. = 0.000$) dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t_{hitung} = 5.582$ dan $Sig. = 0.000$). Secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($F_{hitung} = 98.024$ dan $Sig. = 0.000$). Disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri dan mengatur beban kerja pegawai.

ABSTRACT

The title of this study is the effect of self-actualization needs and workload on employee performance at the Bengkulu City Industry and Trade Office. This research is based on the importance of employee performance for public organizations. Employee work performance is influenced by several factors, including self-actualization needs and workload. This study aims to analyze the effect of self-actualization needs and workload on employee performance at the Department of Industry and Trade of Bengkulu City. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this study were all employees of the Bengkulu City Industry and Trade Office. The number of research samples was 65 people. Data collection was done using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis obtained multiple linear regression equations as follows: $Y = 10.995 + 0.567 X_1 - 0.406 X_2$. The results of the analysis show that the need for self-actualization has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 7.757$ and $Sig. = 0.000$) and workload has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 5.582$ and $Sig. = 0.000$). Simultaneously, self-actualization needs and workload have a significant effect on employee work performance ($F_{count} = 98.024$ and $Sig. = 0.000$). It is recommended to the Bengkulu City Industry and Trade Office to be able to improve employee performance by increasing self-actualization needs and managing employee workload.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi terkadang sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari semua sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan yang sejatinya tidak dapat berfungsi dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola atau menggerakkannya. Mendapatkan sumber daya manusia terbaik merupakan impian atau keinginan dari semua perusahaan atau organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan sumber daya

manusia terbaik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam memenangkan persaingan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung dengan sangat cepat saat ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk bersifat lebih fleksibel, hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga daya saing dan eksistensinya dalam bisnis yang mereka jalankan. Fleksibilitas perusahaan atau organisasi hanya akan dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi (knowledge asset) yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (competitive advantage) sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan. Pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dimana hal tersebut merupakan sumber keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan yang sangat sulit sekali untuk ditiru oleh perusahaan lain atau organisasi lain yang menjalankan bisnis yang sama.

Untuk bertahan dan memenangkan persaingan dalam bisnis yang digelutinya, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia terbaik dalam bidangnya masing-masing. Akan tetapi, memiliki sumber daya manusia dengan kualitas terbaik saja tidaklah cukup untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat menggunakan semua kompetensi yang mereka miliki untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menunjukkan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Bagi perusahaan bisnis ukuran kualitas sumber daya manusia sering kali digambarkan dengan kemampuan mereka dalam menunjukkan prestasi terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih et al. (2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan beban kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil pengujian didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 58%, yang berarti bahwa variabel beban kerja dan budaya mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sebesar 58%, sedangkan 42% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Organisasi publik merupakan organisasi non profit yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, organisasi publik sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja organisasi publik akan ditunjukkan dengan terwujudnya good government. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat secara berdayaguna dan berhasil guna. Salah satu organisasi publik yang memiliki peranan penting dan berperan besar dalam pembangunan perekonomian nasional maupun daerah adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara, (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2018) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan pegawai selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Ardana (2018) mendefinisikan prestasi kerja sebagai sebuah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengertian lain dari prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2013) yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan menyangkut beberapa hal, yaitu: Evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Pada dasarnya adalah suatu proses penentu nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins & Coulter (2015) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Simamora (2016) menjelaskan bahwa aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016) aktualisasi diri dapat diartikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, potensi, serta penggunaan semua kualitas dan kapasitas secara penuh.

Menurut Sutrisno (2018), kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi, untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain melainkan karena kesadaran dan keinginan diri sendiri dalam kondisi seseorang ingin memperlihatkan kemampuannya secara optimal di tempat masing masing. Aktualisasi diri adalah hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling tinggi, sehingga dia menjadi kebutuhan yang paling rendah prioritasnya. Orang harus memenuhi keempat kebutuhan di bawahnya untuk merasa butuh akan aktualisasi diri.

Menurut Sedarmayanti (2017) kebutuhan aktualisasi diri (selfactualization needs) adalah kebutuhan untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu menuntut imbalan dari organisasi. Motivasi yang ada pada diri konsumen akan mewujudkan suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan yang mencapai sasaran kepuasan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa keinginan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri kita masing-masing, bahwa motivasi atau dorongan terhadap aktualisasi diri itu adalah bawaan setiap orang yang mempunyai suatu keinginan yang inheren, yang dibawa sejak kita lahir, yaitu berada demi keberadaan itu, berbuat demi perbuatan itu, dan merasa demi perasaan itu, yaitu aktualisasi diri.

Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan stress. Namun sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Menpan yang dikutip oleh Martini (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh pegawai atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Pendapat dari Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2019), adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi. Adapun pengujian tersebut sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan uji *Kolmogorov Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya. Adapun hasil uji normalitas data masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	0.200	Normal
2. Beban Kerja (X_2)	0.195	Normal
3. Prestasi Kerja (Y)	0.175	Normal

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut (Ghozali, 2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen. Hasil uji Multikolenieritas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	0,705	1.417	Tidak Ada Multikolenieritas
2. Beban Kerja (X_2)	0,705	1.417	Tidak Ada Multikolenieritas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas > 0,10 yaitu nilai *Tolerance* kebutuhan aktualisasi diri = 0,705 dan nilai *Tolerance* beban kerja = 0,705. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel bebas penelitian < 10 yaitu nilai VIF variabel kebutuhan aktualisasi diri = 1.417 dan nilai VIF variabel beban kerja = 1.417. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel output “*Coefficients*” dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi hasil penghitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)	0.119	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
2. Beban Kerja (X_2)	0.497	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independen.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.995	1.681		6.540	.000
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.567	.073	.575	7.757	.000
Beban Kerja	-.406	.073	-.414	-5.582	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja, dan prestasi kerja sebagai berikut :

$$Y = 10.995 + 0.567 X_1 - 0.406 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10.995 mempunyai arti bahwa apabila kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka prestasi kerja nilainya tetap 10.995.
2. Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri (X_1) sebesar 0.567 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) naik satu satuan maka nilai prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0.567 dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) nilainya adalah 0.
3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar -0.406 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel beban kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai prestasi kerja (Y) akan turun sebesar 0.406 dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) nilainya adalah 0.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen prestasi kerja (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.752	1.042

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Dari Tabel 5 di atas diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y) adalah sebesar 76%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) mampu menjelaskan sebesar 76% variasi variabel dependen (prestasi kerja). Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *coefficients^a* out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 for window berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.995	1.681	6.540	.000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.567	.073	7.757	.000
	Beban Kerja	-.406	.073	-5.582	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel kebutuhan aktualiasasi diri didapatkan nilai $t_{hitung} = 7.757 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.998$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel beban kerja didapatkan nilai $t_{hitung} = 5,582 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.998$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel

dependen (prestasi kerja). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova^b* out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.726	2	106.363	98.024	.000 ^b
	Residual	67.274	62	1.085		
	Total	280.000	64			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai $F_{hitung} = 98,024 >$ nilai $F_{tabel} = 3.15$ atau $Sig = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu didapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja, dan prestasi kerja serta pengaruh antara variabel independen (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Hasil analisis karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu adalah perempuan. Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu mayoritas berusia 31 tahun – 40 tahun. Berdasarkan karakteristik masa kerja, maka mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu memiliki masa kerja 6 tahun – 10 tahun. Jika dilihat dari karakteristik tingkat pendidikan, maka mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1).

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada variabel prestasi kerja berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, hal tersebut dikarenakan mayoritas pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu selalu menjaga tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu selalu menunjukkan kualitas terbaik dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meskipun dalam beberapa hal masih ditemukan beberapa pegawai terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa secara keseluruhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada variabel kebutuhan aktualisasi diri berada kategori tinggi menunjukkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu menunjukkan tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi. Tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi pada pegawai ditunjukan dengan selalu berusaha menggunakan potensi yang mereka miliki secara maksimal dalam bekerja untuk mempertahankan keberadaan mereka di organisasi ini. Selain itu, mayoritas pegawai selalu berusaha mengembangkan potensi diri, kemampuan dan bakat yang mereka miliki secara maksimal untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meskipun dari hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mau mengembangkan pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Tingkat beban kerja yang tinggi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu ditunjukan dengan mayoritas pegawai merasa terbebani ketika harus tetap bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya meski pada waktu istirahat atau libur sekalipun. Tingginya beban kerja yang dialami

pegawai juga merupakan respon dari organisasi yang menuntut harus mampu bekerja secara maksimal di atas standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Meskipun beban kerja yang dialami pegawai berada pada kategori tinggi, akan tetapi mayoritas pegawai merasa target yang diberikan tidak tinggi atau sudah sesuai.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Pegawai yang memiliki tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang mereka miliki agar mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki tingkat aktualisasi diri yang tinggi akan selalu berusaha menggunakan dan mengembangkan potensi diri serta bakat yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi bahkan melebihi standar kerja organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki pegawai, dimana pegawai dengan tingkat aktualisasi diri yang tinggi akan selalu berusaha terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan diri yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga dengan begitu kenggotaannya dalam sebuah organisasi dapat dipertahankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan & Sukmal (2022) yang menyatakan bahwa kebutuhan Aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja dan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Prestasi kerja karyawan berawal dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, diantaranya dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja (Adhani, 2013). Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari hirarki kebutuhan menurut Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi kebutuhannya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting dalam pencapaian sebuah organisasi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Batubara & Gami (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin tinggi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Yanti *et al.* (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Kepolisian Resort Ciamis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kebutuhan aktualisasi diri pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi akan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang tinggi juga.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian pengaruh variabel beban kerja terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu, maka prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu akan semakin rendah. Beban kerja yang berlebih atau tinggi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu dapat menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Hal

tersebut dikarenakan beban kerja berlebih atau terlalu tinggi akan menyebabkan penurunan konsentrasi pegawai yang akan menyebabkan terjadi banyak bias dalam pekerjaan sehingga kualitas pekerjaan pegawai akan menurun. Selain itu, beban kerja berlebih atau tinggi dapat menyebabkan pegawai mengalami stres, kelelahan, dan bahkan jatuh sakit yang menyebabkan pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut tentu saja berpengaruh terhadap prestasi kerja individu pegawai bahkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki pegawai, oleh karena itu organisasi dalam memberikan beban kerja kepada pegawai harus seideal mungkin dalam artian tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing yang dimiliki pekerja dalam menerima beban tersebut. Beban kerja yang seimbang atau dirasa sesuai oleh pekerja akan mendorong pekerja tersebut untuk menunjukkan prestasi kerja terbaiknya bagi organisasi. Jika beban kerja yang diterima oleh pekerja dirasa melebihi batas normal yang mampu dikerjakan oleh pegawai tersebut, maka dapat menyebabkan pekerja tersebut mengalami stres kerja sehingga berdampak terhadap prestasi kerjanya yang rendah atau kurang. Akan tetapi, kondisi sebaliknya bisa juga terjadi dimana beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun karena merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi. Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa & Raspati (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara beban kerja terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 90,4% dalam memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Begitupun dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Saragih *et al.* (2022) menemukan bahwa beban kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan budaya organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 58%, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu akan semakin rendah.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Hal tersebut berarti bahwa meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai dan memberikan beban kerja yang sesuai dan adil dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Pegawai yang memiliki tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang mereka miliki agar mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki tingkat aktualisasi diri yang tinggi akan selalu berusaha menggunakan dan mengembangkan potensi diri serta bakat yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi bahkan melebihi standar kerja organisasi.

Selain peningkatan terhadap kebutuhan aktualisasi diri pegawai, memberikan atau mengatur beban kerja secara adil pada masing-masing pegawai juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Beban kerja yang berlebih atau tinggi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu dapat menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut dikarenakan beban

kerja berlebih atau terlalu tinggi akan menyebabkan penurunan konsentrasi pegawai yang akan menyebabkan terjadi banyak bias dalam pekerjaan sehingga kualitas pekerjaan pegawai akan menurun. Selain itu, beban kerja berlebih atau tinggi dapat menyebabkan pegawai mengalami stres, kelelahan, dan bahkan jatuh sakit yang menyebabkan pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut tentu saja berpengaruh terhadap prestasi kerja individu pegawai bahkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu organisasi dalam memberikan beban kerja kepada pegawai harus seideal mungkin dalam artian tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasha & Maria (2018) yang menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja, dan kemampuan kerja memberikan kontribusi sebesar 83,7% terhadap perubahan pada prestasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2017) manfaat prestasi kerja bagi pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja pegawai. Sedangkan manfaat dari penilaian prestasi kerja bagi organisasi diantaranya adalah sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai terkait dengan hasil dari penilaian prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) menemukan bahwa prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai PT. Bank Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan organisasi dalam promosi jabatan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, konsep teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Artinya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu akan meningkat dengan adanya peningkatan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dan pengaturan beban kerja yang ideal pada masing-masing pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu juga akan semakin tinggi.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu akan semakin rendah.
3. Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Artinya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu akan meningkat dengan adanya peningkatan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dan pengaturan beban kerja yang ideal pada masing-masing pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, melalui peningkatan kebutuhan aktualisasi diri dan penurunan beban kerja yang dirasakan pegawai, hal tersebut dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan aktualisasi diri dan semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai maka prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

2. Disarankan kepada pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu untuk dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dengan terus memberikan motivasi kepada pegawai terkait dengan pentingnya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan diri terkait dengan pekerjaan mereka, baik untuk meningkatkan nilai pegawai secara individu maupun untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Disarankan kepada pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu untuk dapat meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara melakukan analisis pekerjaan ulang untuk memastikan bahwa semua pegawai memiliki beban kerja yang sesuai. Selain itu, para pimpinan harus mampu memastikan bahwa masing-masing pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga penggunaan waktu libur dan istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dapat ditekan seminimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A.R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1223-1233.
- Anisa., & Raspati, G. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Panjunan Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 19-41.
- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Batubara, R.R., & Gami, E.R.P. (2021). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal All Fields of Science J-LAS*, 1(4), 84-93.
- Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(1), 112-122.
- Dewi, K.T.S., & Mulyani, M.A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 133-139.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponogoro.
- Gibson, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, M.S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2017). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, I., & Sukmal, J. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haura, G., Febrianti, R., & Ratih, S.D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 11-20.
- Irawati, R., & Carrollina, D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm. 53-58
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, L.K.B. (2018). The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 41-45.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, F. (2015). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Munandar, S, A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Nabella, S.D. (2021). Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Di Bpr Barelang Mandiri Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 30 46.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.

- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM finance Cabang Depok. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Putra, A.S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Ranupandojo., & Suad, H. (2016). Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ke Enam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). Manajemen Edisi 10 Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Salvina, F. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Mandiri Sejati Takalar. Skripsi, Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Saragih, N.M., Pohan, Y.A., Lubis, R.A., & Liswanti, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Accumulate Journal, 4(2), 173-185.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shasha, S.S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal Jebni Kinerja, 15(2), 68-75.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Sitepu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi : Alfabeta.
- Soelaiman. (2014). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan Dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Soeprihanto, J. (2014). Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta; BPFE.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Yanti, G.R.R., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis). Jurnal Business And Entrepreneurship, 1(4), 133-146