

Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palopo

Amri¹, Idha Sari², Nita Bunga P³, Indah Syaputra⁴, Adi Syahril⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Andi Djemma

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai kantor walikota palopo, dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 34 pegawai ASN pada kantor Walikota Palopo. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja berhubungan positif signifikan dengan prestasi kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berperan sebagai variabel mediator parsial antara beban kerja dan prestasi kerja. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya kantor walikota palopo untuk meningkatkan program pengembangan diri pegawai serta mengelola beban kerja secara efektif guna meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan konsep aktualisasi diri dan beban kerja dalam konteks prestasi kerja pegawai, serta memberikan panduan praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Beban Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract

The purpose of this study is to find out the influence of self-actualization and workload on employee work performance. The sample in this study is 34 employees of the Palopo mayor's office, and the data analysis technique in this study uses descriptive analysis, validity and reliability tests and multiple linear regression analysis. The results of this study show that there is a significant influence between the variables of self-actualization and workload on work performance. Data collection was carried out through a questionnaire distributed to 34 ASN employees at the Palopo Mayor's office. The results of regression analysis show that self-actualization and workload are positively related significantly to work performance. Furthermore, the results of this study show that self-actualization plays a role as a partial mediator variable between workload and work performance. The implication of these findings is the need for the Palopo mayor's office to improve employee self-development programs and manage workload effectively to improve overall work performance. This research makes a theoretical contribution by integrating the concept of self-actualization and workload in the context of employee work performance, as well as providing practical guidance for human resource management in improving organizational performance through more effective human resource management.

Keywords: Self-Actualization, Workload and Work Performance

Email address: nitabungapare@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan perbankan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Banyaknya kompetitor pada perusahaan perbankan membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada price competition dan bunga, melainkan juga pada nonprice competition.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi atau perusahaan perbankan, artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2003), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Dalam Musanef (2002) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya.

Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturanbenturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hauck et al., (2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy et al., (2000) dalam Wijono (2006:46), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka perusahaan harus terus berupaya memotivasi karyawan untuk dapat mengatasi tekanantekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan. Menurut Maslow dalam Hariandja (2002) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki

Kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualiasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut.

Kantor Walikota Palopo adalah pusat administrasi pemerintahan kota Palopo, sebuah kota yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kantor Walikota Palopo adalah tempat di mana Walikota beserta jajarannya menjalankan tugas-tugas pemerintahan, mengkoordinasikan kegiatan pembangunan, dan membuat kebijakan untuk memajukan kota tersebut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan/organisasi adalah dengan cara menerapkan Good Corporate Governance (GCG). Penerapan Good Corporate Governance (GCG) pada kantor walikota palopo merupakan pedoman Walikota beserta jajarannya dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dengan dilandasi moral yang tinggi, kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya pihak yang berkepentingan (stakeholder) secara konsisten.

METODOLOGI

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara, dan Kuesioner. Observasi merupakan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti dalam kegiatan pengamatan objek. Penelitian ini untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan pengaruh aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Walikota Palopo. Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab lisan antara dua (2) orang atau lebih secara langsung. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti, Kusumah (2011).

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian seluruh pegawai ASN di kantor Walikota Palopo adalah sebanyak 34 pegawai ASN. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Dimana semua populasi dijadikan sampel jasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 pegawai ASN.

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis di mana data yang telah di peroleh, disusun dikelompokkan, disajikan sebagai gambaran umum. Menurut (Imam Ghazali, 2011:19). Sedangkan Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin di ukur (umar dalam marliyna 2015). Uji validitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS dengan teknik pengujian yang digunakan yaitu *bivariate pearson (produk momen pearson)* dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,300. Jumlah responden pada uji validitas sebanyak 30 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 11. Setelah melakukan uji validitas tidak terdapat pernyataan yang tidak valid. Karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga semua pernyataan di ikut sertakan dalam kuesioner penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X11	0,679	0,361	Valid
X12	0,751	0,361	Valid
X13	0,693	0,361	Valid
X14	0,694	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji validitas kuesioner variabel aktualisasi diri (X1) dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20 dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,361. Jumlah responden sebanyak 4. Setelah melakukan uji validitas, 4 pernyataan dianggap tidak ada yang tidak valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan
X21	0,657	0,361	Valid
X22	0,813	0,361	Valid
X23	0,612	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji validitas kuesioner variabel beban kerja (X2) dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20 dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,361. Jumlah responden sebanyak 3. Setelah melakukan uji validitas, 3 pernyataan dianggap tidak ada yang tidak valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,679	0,361	Valid
Y2	0,751	0,361	Valid
Y3	0,693	0,361	Valid
Y4	0,694	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji validitas kuesioner variabel prestasi kerja (Y1) dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20 dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,361. Jumlah responden sebanyak 4. Setelah melakukan uji validitas, 4 pernyataan dianggap tidak ada yang tidak valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alur ukur tersebut digunakan berulang kali. Teknik dalam menguji realibitas kuesioner menggunakan koefisien pada alpha (α) dari Cronbach (Umar dalam Purwana, 2011). Uji reliabilitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Jumlah responden yang digunakan dalam reliabilitas sama dengan uji validitas yaitu 30 responden. Nilai r tabel adalah 0,600 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila alpa (α) lebih besar dari 0,600. Pada penelitian ini nilai hitung alpha yaitu sebesar 0,783 yang berarti bahwa kuesioner yang disebarakan sangat reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Sumber: data diolah (2024)

Uji F

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan dan dengan bantuan *software* SPSS maka diperoleh nilai regresi linier sederhana yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	35.678	2	17.839	23.271	<,001 ^b
	Residual	23.763	31	.767		
	Total	59.441	33			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), beban kerja, aktualisasi diri						

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan table 5 diatas disajikan dalam bentuk tabel annova, dapat diuraikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan yaitu 0,001. Dasar yang digunakan yakni jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka variabel bebas secara bersama-sama berpebgaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji T

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan dan dengan bantuan *software* SPSS maka diperoleh nilai regresi linier sederhana yang dapat dilihat tabel berikut ini

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.072	2.154		1.426	.164
	X1	.079	.129	.082	.612	.545
	X2	.986	.182	.728	5.411	<.001

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 6 tersebut diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yakni sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor walikota palopo. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,072 + 0,986X1 + 0,079X2 + 0,2154$$

Interprestasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 3,072 menyatakan besarnya variabel kerja perusahaan yang tidak dipengaruhi oleh variabel aktualisasi kerja (X1), dan variabel beban kerja (X2) atau variabel bebas = 0 maka nilai prestasi kerja sebesar 3,072.
2. Nilai koefisien aktualisasi diri (X1) sebesar 0,072 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka variabel aktualisasi diri (X1) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,072, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien beban kerja (X2) sebesar 0,079 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka variabel beban kerja (X2) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,079, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi (R2)

Nilai koefisien determinasi atau R2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel prestasi kerja. Hasil dari perhitungan software SPSS diperoleh nilai R2 = 0,600 yang berarti bahwa sebesar 60.0 % prestasi kerja pegawai pada kantor walikota Palopo dapat dijelaskan oleh variabel aktualisasi diri dan beban kerja Sedangkan sisanya (100% - 60,0% = 0,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.574	.87554

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, aktualisasi diri dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor walikota palopo.

Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa pengaruh aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Maslow (1970) dalam Hariandja (2002) yang menyebutkan bahwa ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang baik tumbuh dari motivasi yang tinggi, dimana motivasi yang tinggi tumbuh dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, yaitu dengan memberikan berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai. Dengan adanya hal tersebut para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa pengaruh beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor walikota palopo.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor walikota palopo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Irawati & Carrollina, 2017) yang menunjukkan bahwa Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja. Hasil penelitian bertolak belakang dengan hasil penelitian (Rolos, Sambul, & Rumawa, 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan aktualisasi diri secara terpisah parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor walikota palopo. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan beban kerja secara terpisah parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor walikota palopo.

Referensi :

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Anogara, P. 2011. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawang, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Edy, Sutrisno.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *BENING*, 7(2), 282294.
- Leni, S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 128-134.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Maram, N. (2011). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Lingkungan*, 3(2).
- Mentu, K. N., Mamuaya, N., & Mawitjere, N. (2022). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(6).
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 9(2), 226-233.
- Shasha, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 68-75.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan sumatera barat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Rajawali Pers.