

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT(BAITUL MAL WAT
TANWIL) TAMAN INDAH BAITUSSALAM ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

HELDA MAULINA
NPM: 1902120042



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HELDA MAULINA
NPM : 1902120042

Dengan judul:

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT (BAITUL MAL
WAT TANWIL) TAMAN INDAH BAITUSSALAM
ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Yusrilaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Larmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HELDA MAULINA
NPM : 1902120042

Dengan judul:

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT (BAITUL MAL
WAT TANWIL) TAMAN INDAH BAITUSSALAM
ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Februari 2023

Yang Menyatakan



HELDA MAULINA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Helda Maulina

NPM : 1902120042

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT (BAITUL MAL WAT TANWIL) TAMAN INDAH BAITUSSALAM ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar nya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Februari 2023



Yang Menyatakan

HELDA MAULINA

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan selalu memberikan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh Mahasiswa/i untuk menyelesaikan pendidikan strata S1 Program Studi Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dan tidak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini. Skripsi ini diangkat dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada *Baitul Mal Wat Tanwil* (BMT) Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, dengan judul “Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT (*Baitul Mal Wat Tanwil*) Taman Indah Baitussalam Aceh Besar”.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikannya, walaupun penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena terbatasnya pengetahuan, waktu dan biaya serta kemampuan yang dimiliki penulis. Walau demikian, penulis berupaya dengan semaksimal mungkin untuk menyusun Skripsi ini dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan kemampuan penulis. Penulisan Skripsi ini, penulis juga banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu diantaranya:

1. Teruntuk Ibunda saya Parmiyati, yang telah mendidik, membesarkan serta mensupport kepada penulis guna tercapainya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing pertama saya yang telah menyediakan waktunya selama bimbingan skripsi ini.
5. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si selaku pembimbing kedua saya yang telah menyediakan waktunya selama bimbingan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan semangat dan motivasi hingga terselesainya Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu, penulis berbesar hati menerima kritik dan saran yang dapat membangun dan bermanfaat bagi penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan arti bagi para pembaca dan penulis khususnya.

Banda Aceh, 26 Januari 2023

HELDA MAULINA

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
2.1.1.3. Indikator Prestasi Kerja	10
2.1.2. Aktualisasi Diri	10
2.1.2.1. Pengertian Aktualisasi Diri.....	10
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Aktualisasi Diri	12
2.1.2.3. Indikator Aktualisasi Diri	13
2.1.3. Beban Kerja.....	13
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja	13
2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
2.1.3.3. Indikator Beban Kerja	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18
2.4. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	18
2.4.1. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja	18
2.4.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	19
2.4.3. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	19
2.5. Hipotesis Penelitian.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	21
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	21
3.1.2. Jenis Penelitian.....	22
3.1.3. Unit Analisis.....	22
3.1.4. Horizon Waktu	23
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	23
3.3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi Dan Operasionalisasi Variabel	25

3.5. Teknik Analisis Data	26
3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Uji Validitas.....	27
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	28
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	28
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	28
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.7. Pengujian Hipotesis.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1. Sejarah Singkat BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	31
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
4.1.3. Visi dan Misi BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	33
4.1.4. Tujuan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	33
4.1.5. Produk BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	34
4.2. Karakteristik Responden	36
4.3. Analisis Deskriptif	37
4.3.1. Variabel Prestasi Kerja	37
4.3.2. Variabel Aktualisasi Diri	39
4.3.3. Variabel Beban Kerja	40
4.4. Hasil Pengujian Data.....	42
4.4.1. Pengujian Validitas.....	42
4.4.2. Pengujian Reliabilitas.....	43
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.3.1. Pengujian Normalitas	44
4.4.3.2. Pengujian Multikolinearitas	45
4.4.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas.....	46
4.4.3.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.4.3.5. Koefisien Korelasi dan Determinasi	49
4.5. Pembuktian Hipotesis	49
4.6. Pembahasan.....	51
4.6.1. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	51
4.6.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	52
4.6.3. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	52
4.7. Implikasi Penelitian.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA	56
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Review Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 3.1 Horizon Waktu	23
Tabel 3.2 Keterangan Skor Sesuai Skala Likert	25
Tabel 3.3 Kriteria Rentang Pengklasifikasian	25
Tabel 3.4 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 4.1 Data Kelembagaan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	36
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	37
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri	39
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser	46
Tabel 4.11 Nilai Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.12 Nilai Korelasi dan Determinasi.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2 Hasil Uji Karakteristik Responden.....	60
Lampiran 3 Data Tabulasi	61
Lampiran 4 Uji Frekuensi Tabel Responden	62
Lampiran 5 Uji Validitas.....	64
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	65
Lampiran 7 Uji Normalitas	67
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas	67
Lampiran 9 Uji Glejser	68
Lampiran 10 Uji Parsial.....	68
Lampiran 11 Uji Simultan	68
Lampiran 12 Uji Korelasi dan Determinasi.....	69
Lampiran r_{tabel}	70
Lampiran t_{tabel}	71
Lampiran F_{tabel}	72

**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT (BAITUL MAL WAT TANWIL)
TAMAN INDAH BAITUSSALAM ACEH BESAR**

HELDA MAULINA
NPM: 1902120042

Pembimbing : 1). Hj. Nadiya, SE, M.Si
2). Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT (*Baitul Mal Wat Tanwil*) Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Data analisis berdasarkan kuesioner penelitian dengan peralatan analisis *Regresi linear* berganda. Hasil penelitian berdasarkan aktualisasi diri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,766 > 2,026$) dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima, artinya aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Beban kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,249 < 2,026$) dan nilai signifikannya $0,804 > 0,05$, maka hipotesis H_2 ditolak, artinya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Aktualisasi diri dan beban kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,122 > 3,24$), maka hipotesis H_3 diterima, artinya aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Implikasi penelitian ini, pihak Manajemen dapat mempelajari kembali pengembangan aktualisasi diri karyawannya agar mampu menciptakan tingkat prestasi kerja, dan juga harus memperhatikan beban kerja karyawan agar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dicegah.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Aktualisasi Diri, Beban Kerja

**THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION AND WORKLOAD ON WORK
PERFORMANCE IN BMT EMPLOYEES (BAITUL MAL WAT TANWIL) TAMAN
INDAH BAITUSSALAM ACEH BESAR**

HELDA MAULINA
NPM: 1902120042

Advisers : 1). Hj. Nadiya, SE, M.Si
 2). Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of self-actualization and workload on work performance in BMT (Baitul Mal Wat Tanwil) employees of Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. The method used is descriptive quantitative, where the sample in this study was 40 employees. Analysis data based on research questionnaires with multiple linear refractive analysis tools. The results of the study were based on self-actualization with a calculated value of $> t_{tabel}$ ($3,766 > 2,026$) and a significant value of $0.001 < 0.05$, then the H_1 hypothesis was accepted, meaning that self-actualization partially affected work performance in BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar employees. Workloads with a calculated value of $< t_{tabel}$ ($0.249 < 2.026$) and a significant value of $0.804 > 0.05$, then the H_2 hypothesis is rejected, meaning that the workload partially has no effect on work performance in BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar employees. Self-actualization and workload with a F_{hitung} value of $> F_{tabel}$ ($10,122 > 3.24$), then the hypothesis H_3 is accepted, meaning that self-actualization and workload simultaneously affect work performance in BMT Taman Indah Baitussalam employees Aceh Besar. The implication of this research is that management can relearn the development of self-actualization of its employees in order to be able to create a level of work performance, and must also pay attention to employee workload so that employees intentions to leave the company can be prevented.

Keywords: Workload, Work Performance, Self Actualization

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem lembaga keuangan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Masyarakat berkeinginan untuk menghindari riba dalam setiap transaksi bermuamalahnya. Maka dari itu perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia sangat pesat sekali.

Perkembangan lembaga keuangan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas yang ada sekarang ini menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis maupun praktis dalam perbankan syariah. Tentunya kondisi ini cukup mempengaruhi produktifitas dan profesionalisme lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik adalah yang optimal karena prestasi karyawan merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini 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. Ada beberapa faktor yang diprediksi mempengaruhi prestasi kerja yaitu beban kerja dan aktualisasi diri.

Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang menjadi besaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan biasanya membutuhkan aktualisasi diri dalam bekerja. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kebutuhan aktualisasi diri ini dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri ini juga dibutuhkan agar dapat membuat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk terus berprestasi dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan kepada dirinya.

Baitul Mal wat Tanwil (BMT) merupakan lembaga keuangan dengan konsep berbasis syariah yang lahir sebagai pilihan dengan menggabungkan konsep *mal* dan *tanwil* dalam satu kegiatan lembaga. Konsep *mal* lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menyalurkan dana zakat, infaq, shadaqah. Sedangkan untuk konsep *tanwil* merupakan lahir dari

kegiatan bisnis untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah kebawah (mikro usaha).

BMT juga sebuah lembaga keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat serta mengolah dana masyarakat tersebut dalam hal yang bersifat Nirlaba (*not profit*). Dana yang dihimpun itu berasal dari zakat, shadaqah, dan infaq. Disamping itu BMT juga merupakan lembaga keuangan yang bersifat *profit motive*, karena BMT juga melakukan kegiatan yang berkenaan dengan jasa keuangan dan sektor rill.

BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, merupakan kegiatan ekonomi yang bergerak dibidang keuangan yang berbadan Hukum Koperasi yang dimana lembaga ini berdiri pasca Tsunami pada tahun 2008 yang memiliki konsentrasi terhadap pemberdayaan ekonomi bagi masyarakat korban Tsunami melalui pembiayaan modal usaha bagi mereka yang ekonomi lemah.

BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar juga melakukan dua kegiatan usaha yang mencakup baitul *mal* dan *tanwil*. BMT Taman Indah sebagai baitul *mal* adalah lembaga keuangan yang kegiatan pokoknya menerima dan menyalurkan dana umat Islam yang berasal dari zakat, infaq dan shadaqah. Dalam mengelola dana zakat, infaq dan shadaqah BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar tidak mendapatkan keuntungan finansial, karena hasil zakat, infaq dan shadaqah tidak boleh dibisniskan. Sedangkan koperasi sebagai baitul *tanwil* adalah lembaga keuangan umat Islam yang usaha pokoknya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan/tabungan dan menyalurkan lewat pembiayaan usaha-usaha masyarakat yang produktif dan menguntungkan melalui akad dan sesuai sistem ekonomi syariah.

Dari hasil survei pra wawancara awal pada tanggal 03 Oktober 2022 BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar terhadap 8 orang karyawan dengan keseluruhannya 47 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan pegawai *outsourcing*. BMT Taman Indah mampu memberikan kebutuhan dasar karyawannya seperti upah sekitar dengan rata-rata Rp 2-5 juta serta pemberian bonus pada karyawan yang lembur melewati jam kerja normal. Peneliti juga melihat kinerja karyawan terkadang tidak maksimal, terkadang menunda-nunda pekerjaan, dari segi waktu banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat. Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dalam perusahaan. Kondisi ini tentunya memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survei dan gambaran diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh aktualisasi diri yang selama ini diterima dan beban kerja apa yang dimiliki karyawan. Peneliti akan melakukan penelitian sebagai evaluasi dan pengembangan serta bahan pertimbangan dari pihak manajemen BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Maka penulis ingin melakukan penelitian yang dimuat menjadi skripsi dengan judul **“Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT (Baitul Mal Wat Tanwil) Taman Indah Baitussalam Aceh Besar”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Seberapa besar pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar ?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar ?
3. Seberapa besar pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian, maka diharapkan manfaat hasil penelitian ini dapat digunakan untuk:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan wawasan pengetahuan dalam menganalisis aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, hasil dari penelitian ini untuk menambah wawasan penelitian sebagai sarana mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam praktik yang sesungguhnya dan untuk melengkapi tugas sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana strata (S1) Ekonomi.
- b. BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai bahan referensi kepustakaan dan literatur bagi mahasiswa yang akan menyusun karya ilmiah dengan topik yang sejenis, sehingga dapat menambah pengetahuan dan bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar teridentifikasi masalah dengan lebih jelas, maka penulis membatasi masalah-masalah yang akan dibahas sehingga materi yang akan diuraikan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Penulis akan memfokuskan pembahasan berdasarkan variabel yang mengenai aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Prestasi Kerja (Y)

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, semuanya dimaksud untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki prestasinya.

Manajemen juga dapat menentukan beban kerja atau standar keluaran walaupun tidak diberikan perangsang uang. Standar beban kerja dan perangsang untuk kerja produksi pabrik mudah disesuaikan. Secara khas pekerjaan itu sangat berulang-ulang mempunyai lingkaran pekerjaan yang singkat, dan menghasilkan keluaran yang jelas dan dapat diukur. Tetapi sebelum standar beban kerja yang jelas ditentukan manajemen harus menguraikan pekerjaan itu memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para karyawan, memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Bernardin (2020:15) juga menuturkan 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.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.

5. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

2.1.1.3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Yulius (2019:10) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
3. Keandalan
Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
4. Sikap
Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

2.1.2. Aktualisasi Diri (X_1)

2.1.2.1. Pengertian Aktualisasi Diri

Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif.

Menurut Durand dan Barlow dalam Haryani (2020:12) aktualisasi diri (*self actualization*) adalah keinginan sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia, asumsi yang mendasarinya adalah semua orang akan dapat mencapai potensi tertingginya, di semua bidang dan fungsinya, jika diberi kebebasan untuk tumbuh, secara tak terkehendakkan semua hal akan menghambat aktualisasi diri kita, karena semua orang pada dasarnya baik dan utuh maka sebagian besar hambatan datang dari luar individu.

Maslow dalam Febriasari (2019:33) menjelaskan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mewujudkan seluruh potensi agar berkembang secara optimal. Konsekuensi dari konsep ini, meningkatkan adanya persamaan pada setiap individu untuk memperoleh kesempatan mengembangkan diri melalui jalur pendidikan formal dan nonformal. Ia pun memperoleh kebebasan berkarya guna mewujudkan aspirasi, cita-cita, minat-bakat dan kreativitas, tanpa kekangan dan halangan atau hambatan dari siapa saja.

Menurut Rahmad (2018:204) aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif.

Di dalam bukunya *Hierarchy of Needs* Abraham Maslow (1970) dalam Arianto (2018:139) menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya masing-masing. Kebutuhan tersebut meliputi :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), meliputi kebutuhan pangan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan biologis.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), meliputi kebutuhan keamanan kerja, kemerdekaan dari rasa takut ataupun tekanan, keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebutuhan rasa memiliki sosial dan kasih sayang (*social*), meliputi kebutuhan terhadap persahabatan, berkeluarga, berkelompok, dan interaksi.
4. Kebutuhan terhadap penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan, dan penghargaan dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan aktualisasi adalah kemampuan yang ada pada dirinya untuk melakukan upaya ekstra dan dilakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selalu berpikiran positif.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Aktualisasi Diri

Maslow dan Haryani (2020:28) menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi diri adalah :

1. Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih, manusia yang melihat hidup secara sederhana bukan untuk menurutkan keinginan, lebih bersikap objektif terhadap hasil-hasil yang diamati, memiliki sifat rendah hati.
2. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas dan kewajiban. Memberikan kegembiraan dan kenikmatan pada setiap pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas suatu tugas, hal ini menuntut kerja keras dan disiplin.
3. Kemerdekaan psikologis, manusia yang mengaktualisasikan diri memiliki kemerdekaan psikologis. Manusia mampu mengambil keputusan-keputusan secara mandiri sekalipun melawan pendapat khalayak ramai.

2.1.2.3. Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Baidowi (2019:3) menyebutkan indikator aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)
Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)
Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)
Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan
Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2.1.3. Beban Kerja (X₂)

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Irawati dan Carrollina (2019:3) sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Moekijat dan Rahmad et al., (2019:13) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya.

Sari (2018:39) juga menjelaskan bahwa beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

Di sisi lain Hariyati (2020:27) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Prihatini dalam Budiman (2020:15), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2018:12) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak

terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian. Selanjutnya, pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya dari jurnal penelitian yang sudah terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Review Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Syahfauzi dan Nurwanti (2021) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja.	Penelitian kualitatif dan metode analisis menggunakan bantuan software SPSS.	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial mempengaruhi Prestasi Kerja.	-Aktualisasi Diri -Prestasi Kerja	Tahun Penelitian dan Objek Penelitian
2.	Mufidah et al., (2020) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota	Penelitian kualitatif dan metode analisis menggunakan bantuan software SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel aktualisasi diri terhadap variabel prestasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja	-Aktualisasi Diri -Beban Kerja -Prestasi Kerja	Tahun Penelitian dan Objek Penelitian

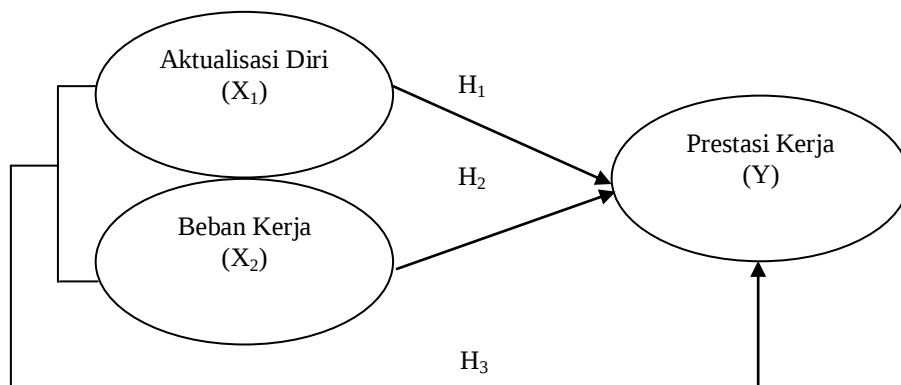
	Surabaya, Jawa Timur)		terhadap variabel prestasi kerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.		
3.	Elvina (2020) Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara	Penelitian kualitatif dan metode analisis menggunakan bantuan software SPSS.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	-Aktualisasi Diri -Beban Kerja -Prestasi Kerja	Tahun Penelitian dan Objek Penelitian
4.	Shasha dan Maria (2018) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Penelitian kualitatif dan metode analisis menggunakan bantuan software SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III Dinas PU Prov.Kaltim.	Aktualisasi Diri -Beban Kerja -Prestasi Kerja	Tahun Penelitian dan Objek Penelitian
5.	Manik dan Hardo (2017) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Divisi Kredit dan Divisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan	Penelitian kualitatif dan metode analisis menggunakan bantuan software SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Divisi Kredit dan Divisi Ritel Kantor Pusat Bank Sumut Medan.	-Aktualisasi Diri -Prestasi Kerja	Tahun Penelitian dan Objek Penelitian

Sumber : Data Diolah 2023

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja, maka kerangka pemikiran ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya dikembangkan oleh penulis

2.4. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

2.4.1. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Syahfauzi dan Nurwanti (2021:5) menyimpulkan bahwa karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan yang dapat memenuhi aktualisasi diri karyawannya akan

semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai Syahfauzi dan Nurwanti (2021:6).

2.4.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja disampaikan oleh Shasha dan Maria (2018:3) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi. Tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan (Elvina, 2020:3).

2.4.3. Pengaruh Aktualisasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hubungan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja sebagaimana disampaikan oleh Mufidah et al.,(2020:36) didalam hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri dan

beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat kita ketahui karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri ditempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya, meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang, selama mereka masih termotivasi dalam bekerja.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_1 = Diduga aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
- H_2 = Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
- H_3 = Diduga aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan riset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir.

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 aspek yaitu terdiri dari tujuan penelitian, jenis penelitian, unit analisis, dan horizon waktu. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar dengan didasari variabel aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja. Kemudian untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini, penelitian dilakukan secara langsung pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan penelitian ini merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono 2018:56).

3.1.3. Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang di jawab oleh masing-masing karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

3.1.4. Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *time series* dimana studi dapat dilakukan dengan data yang dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, bulanan, dan tahunan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Data dikumpulkan pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Berikut Gambar horizon waktu dalam penelitian ini :

Tabel 3.1.
Horizon Waktu

	Bulan				
	Sep-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23
Pengajuan judul					
Observasi dan izin pengambilan data pada BMT Taman Indah Baitussalam					
Penyusunan proposal dan revisi					
Seminar proposal					
Pengolahan data dan analisis data					
Seminar hasil dan revisi					

Sumber : Data Diolah 2023

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan subjek penelitian. Sugiyono (2018:61) menyatakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak tetap dan *outsourcing* pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

Penarikan sampel penelitian ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100, lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi

(sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

3.3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti.
2. Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya melalui orang lain atau berupa profil perusahaan.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui beberapa cara:

1. Wawancara kepada pihak-pihak terkait.
2. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
3. Mengumpulkan data melalui pemberian kuesioner kepada responden dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini berhubungan dengan sikap pernyataan seseorang terhadap sesuatu. Dalam kusioner penelitian ini pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) sampai dengan pernyataan Sangat Setuju (SS), sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2.
Keterangan Skor Sesuai Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data Diolah 2023

Untuk variabel X_1 , X_2 dan Y , skor rendah (nilai 1) menunjukkan jawaban sangat tidak baik, sebaliknya skor tinggi (nilai 5) menunjukkan jawaban sangat baik sekali. Secara rinci, kriteria rentang pengklarifikasi setiap kategori untuk variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3.
Kriteria Rentang Pengklasifikasian

Variabel	Kategori	Nilai Rentang
Aktualisasi Diri (X_1), Beban Kerja (X_2) Prestasi Kerja (Y)	Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00-1,50
	Tidak Setuju (TS)	1,51-2,50
	Kurang Setuju (KS)	2,51-3,50
	Setuju (S)	3,51-4,50
	Sangat Setuju (SS)	4,51-5,00

Sumber : Data Diolah 2023

3.4. Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu terdiri dari satu variabel tidak bebas (dependen), dan dua variabel bebas (independen). Berikut di bawah ini tabel setiap definisi dan operasionalisasi variabel :

Tabel 3.4.
Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Dependen				
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap	1-5 1-5 1-5 1-5	Likert

	didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Badriyah (2018:136)			
Independen				
Aktualisasi Diri (X ₁)	Aktualisasi diri merupakan proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. (Rahmad 2018:204)	1. Kebutuhan pertumbuhan 2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang 3. Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment) 4. Kebutuhan dorongan	1-5 1-5 1-5 1-5	Likert
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Irawati dan Carrollina, 2019:3)	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan	1-5 1-5 1-5	Likert

Sumber : Data Diolah 2023

3.5. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari perusahaan bersangkutan, penulis akan menganalisisnya dengan menggunakan metode kuantitatif. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar dengan peralatan analisis *Regresi linier* berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

- Y = prestasi kerja
 a = konstanta
 b₁ = koefisien regresi untuk aktualisasi diri
 b₂ = koefisien regresi untuk beban kerja
 X₁ = aktualisasi diri
 X₂ = beban kerja
 e = *error term*, yaitu kesalahan penduga dari variabel yang telah diamati didalam penelitian

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi, uji validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output dengan r tabel yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan disetiap kuesioner tersebut valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketetapan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Menurut Sugiyono (2018: 130) Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika dengan kriteria berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya terdistribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:87). Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan melihat nilai signifikan di bagian *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* dari dalam tabel *Test Of Normality*.

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan nilai signifikan di bagian *Kolmogorov-Smirnov* karena data yang diuji lebih kecil daripada 50. Lebih lanjut, Sarjono dan Julianita (2019:64) menjelaskan bahwa kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi diantara variabel bebas (independen) pada model regresi yang ditentukan. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018:88). Pendeteksian multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan multikolinearitas apabila nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 .

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa varian dari setiap variabel sama untuk semua pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:90). Metode uji yang digunakan adalah metode Glejser. Metode tersebut dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya (e) dimana:

1. nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. nilai probabilitas signifikan > 0.05 , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan agar hasil penelitian signifikan maka uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji t (Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap salah satu variabel bersifat konstan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau terbukti.

2. Uji F (Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat *Baitul Mal Wat Tanwil* (BMT) Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Baitul Mal Wat Tanwil (BMT) Taman Indah adalah sebuah lembaga keuangan mikro syariah yang prinsip operasionalnya mengacu kepada prinsip-prinsip syariat Islam. BMT Taman Indah didirikan oleh Ibu Ulyani, SE., Ak pada tanggal 22 Desember Tahun 2008, koperasi BMT Taman Indah merupakan lembaga yang berbadan hukum koperasi yang memiliki konsentrasi terhadap pemberdayaan ekonomi masyarakat korban bencana tsunami melalui pembiayaan modal usaha bagi mereka yang ekonominya lemah.

Pada awal berdirinya, BMT Taman Indah hanya berkantor di rumah dan memanfaatkan garasi rumah untuk dijadikan kantor operasional dengan jumlah tenaga kerja hanya dua orang dan sistem pencatatan laporan keuangan hanya dengan manual. Pada Tahun kedua BMT Taman Indah mendapat bantuan sistem komputerisasi pelaporan keuangan dari DEPERINDAGKOP Aceh Besar (Departemen Perindustrian dan Perdagangan Koperasi) sekaligus pelatihan karyawan di bidang sistem informasi (IT), hingga saat ini sistem tersebut terus disempurnakan oleh BMT Taman Indah sesuai dengan kebutuhan sehingga sudah berstandar Bank Indonesia. Berikut data kelembagaan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar :

Tabel 4.1
Data Kelembagaan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Bentuk Hukum	Koperasi
Akta Pendirian	No.07. tanggal 22 Desember 2008
Pengesahan Menkop	No.41/BH/1.2/2009 tanggal 20 Januari 2009
SITU	No.345/SITU.22/2021
SIUP	No.566/01 09/PK/III/2020

Sumber: Data Profil BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

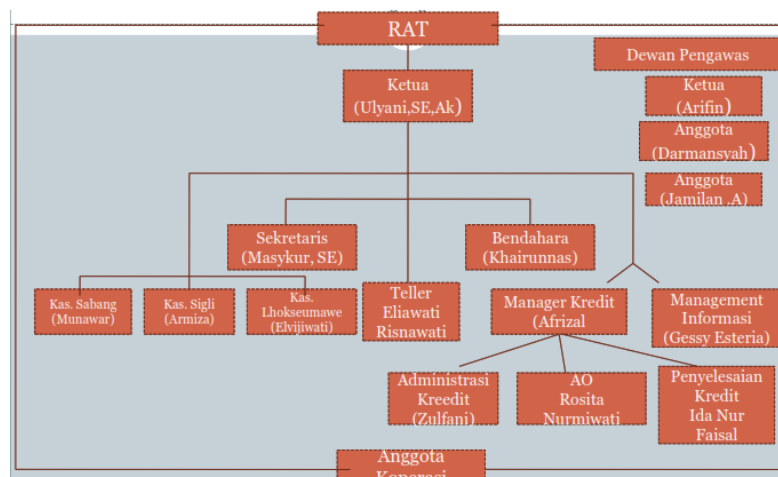
Pada akhir Tahun 2010 BMT Taman Indah telah memiliki gedung operasional sendiri yang beralamat di jalan Laksamana Malahayati No.03 Sp.Cot Paya Kec. Baitussalam Aceh Besar, dengan terus berkembangnya usaha dan adanya kepercayaan dari Bank khususnya Bank Aceh yang pertama kali memberikan kredit modal kerja *Mudharabah wal Murabahah* yang sehingga usaha BMT Taman Indah terus berkembang sampai diluar kabupaten Aceh Besar yaitu Sigli, Sabang, dan Bener Meriah.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Struktur organisasi BMT Taman Indah adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar



4.1.3. Visi dan Misi BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Visi dan Misi dari BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar adalah sebagai berikut :

1. Visi :
 - a. Memajukan perekonomian masyarakat.
 - b. Membantu masyarakat yang telah dilanda musibah.
 - c. Mensejahterakan anggota koperasi.
2. Misi :
 - a. Pemberdayaan usaha-usaha anggota melalui pembiayaan oleh koperasi.
 - b. Meningkatkan pelayanan pembiayaan bagi anggota dan calon anggota koperasi.
 - c. Menciptakan peluang pasar melalui kontak dagang dan promosi baik lokal maupun diluar daerah.

4.1.4. Tujuan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Adapun tujuan terbentuknya BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar adalah:

- a. Terwujudnya sumber daya insani yang profesional dan produktif.
- b. Terwujudnya kepatuhan yang tinggi terhadap syariah.
- c. Tercapainya pemberdayaan masyarakat miskin sehingga terjadi kesejahteraan.

- d. Terbentuknya struktur yang kuat sehingga mampu memberikan kontribusi pada perkembangan ekonomi nasional keyakinan inti BMT Taman Indah .

4.1.5. Produk BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Untuk memenuhi kebutuhan anggota, calon anggota dan masyarakat, sesuai dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan, BMT Taman Indah terus berupaya meningkatkan kualitas dan jenis produk/layanannya sehingga dapat menciptakan tingkat kepuasan untuk semua pihak. Hingga saat ini BMT Taman Indah telah memiliki produk/layanan :

1. Kredit Pembiayaan

Dana yang ada pada BMT Taman Indah baik dari setoran modal anggota maupun pinjaman modal dari bank disalurkan dalam bentuk sebagai berikut :

a. Pembiayaan Modal Usaha/Kredit Usaha

Pada produk pembiayaan modal usaha BMT Taman Indah menggunakan akad *mudharabah* dimana BMT Taman Indah selaku pemilik modal dengan *Mudharib* (Nasabah) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati. Produk ini merupakan produk yang paling banyak diminati dan digunakan masyarakat, BMT Taman Indah juga menilai terlebih dahulu karakter nasabah sebelum memberikan dananya, ada beberapa prosedur pembiayaan yang dilakukan BMT Taman Indah dalam meminjamkan dananya kepada nasabah, diantaranya :

- 1) Penilaian kelayakan usaha anggota
- 2) Usaha tersebut layak dikembangkan
- 3) Usaha tersebut memiliki potensi yang jelas
- 4) Usaha tersebut tidak bertentangan dengan syariat Islam

b. Pembiayaan Konsumtif

Merupakan pembiayaan khusus untuk pengadaan kendaraan roda dua maupun roda empat second (bekas). Untuk produk ini BMT Taman Indah menggunakan akad murabahah, dimana BMT Taman Indah membeli kendaraan bekas baik roda dua maupun roda empat kemudian menjualnya kepada nasabah yang bersangkutan sebesar harga perolehan ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati antara pihak BMT Taman Indah dengan nasabah.

2. Penghimpun Dana

Selain simpanan pokok dan simpanan wajib, BMT Taman Indah juga menyediakan bentuk tabungan yang diberi nama tabungan BMT Taman Indah. BMT Taman Indah bersedia menjemput ketempat usaha oleh petugas minimal penyeteroran Rp5.000/hari, penyeteroran/pengambilan dapat dilakukan setiap hari pada waktu jam kerja.

3. Layanan Payment Point Online Bank (PPOB)

Selain sebagai pembiayaan modal usaha dan penghimpun dana, BMT Taman Indah juga membuka layanan PPOB.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri karyawan pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar yang terpilih sebagai sampel sebanyak 40 responden. Responden yang menggambarkan identitas mereka dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	9	22,5%
	• Perempuan	31	77,5%
2.	Pendidikan Terakhir		
	• SMA	17	42,5%
	• Sarjana (S1)	23	57,5%
	• Master (S2)	0	0%
	• Doktor (S3)	0	0%
3.	Lama Bekerja		
	• Dibawah 1 Tahun	14	35%
	• 1-5 Tahun	19	47,5%
	• 5 Tahun ke atas	7	17,5%

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menjelaskan bahwa penelitian terhadap sampel 40 karyawan pada BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, yaitu:

1. Dihat dari jenis kelamin karyawan sebanyak 40 orang, karyawan laki-laki sebanyak 9 responden (22,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden (77,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan.
2. Dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sebanyak 40 orang, terdapat sejumlah 17 responden (42,5%) dengan pendidikan terakhir SMA, 23

responden (57,5%) dengan pendidikan terakhir S1 dan 0 responden (0%) dengan pendidikan terakhir S2 dan S3. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir yaitu S1.

3. Dilihat dari lama bekerja karyawan sebanyak 40 orang, terdapat sejumlah 14 responden (35%) dengan lama bekerja selama dibawah 1 tahun, sejumlah 19 responden (47,5%) dengan lama bekerja selama 1-5 tahun dan terdapat sejumlah 7 responden (17,5%) dengan lama bekerja selama diatas 5 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dari lama bekerja selama 1-5 tahun.

4.3. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (variabel dependen) yaitu prestasi kerja variabel Y dan dua variabel bebas (variabel independen) yaitu aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2).

4.3.1. Variabel Prestasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	15	37,5	25	62,5	4,62

2	Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas	0	0	0	0	1	2,5	18	45	21	52,5	4,50
3	Saya mempunyai pengalaman yang luas sehingga menambah efisien dalam mengerjakan tugas	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50	4,50
4	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	0	0	1	2,5	0	0	19	47,5	20	50	4,45
Rata-rata												4,52

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan, “Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,62 artinya secara rata-rata responden menyatakan sangat setuju. “Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 artinya secara rata-rata responden menyatakan sangat setuju. “Saya mempunyai pengalaman yang luas sehingga menambah efisien dalam mengerjakan tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 artinya secara rata-rata responden menyatakan sangat setuju. “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” dengan nilai rata-rata sebesar 4,45 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,52 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel prestasi kerja.

4.3.2. Variabel Aktualisasi Diri

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel aktualisasi diri dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki	0	0	1	2,5	0	0	18	45	21	52,5	4,48
2	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang saya miliki	0	0	1	2,5	1	2,5	18	45	20	50	4,43
3	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri saya	0	0	1	2,5	1	2,5	21	52,5	17	42,5	4,35
4	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas	0	0	0	0	0	0	16	40	24	60	4,60

	sendiri dalam melaksanakan pekerjaan											
Rata-rata												4,47

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan, “Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki” dengan nilai rata-rata sebesar 4,48 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. “BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang saya miliki” dengan nilai rata-rata sebesar 4,43 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. “BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. “BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,60 artinya secara rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi diri mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,47 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel aktualisasi diri.

4.3.3. Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Target yang saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	0	0	1	2,5	1	2,5	15	37,5	23	57,5	4,50
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup	0	0	0	0	3	7,5	18	45	19	47,5	4,40
3	Saya dapat menempatkan diri dengan baik di BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar	1	2,5	0	0	5	12,5	21	52,5	13	32,5	4,13
Rata-rata												4,34

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan, “Target yang saya capai dalam pekerjaan sudah jelas” dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 artinya secara rata-rata responden menyatakan sangat setuju. “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup” dengan nilai rata-rata sebesar 4,40 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. “Saya dapat menempatkan diri dengan baik di BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar” dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,34 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel beban kerja.

4.4. Hasil Pengujian Data

4.4.1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=40$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{\text{tabel}} = 0,320$ dengan ketentuan hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ valid dan hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Prestasi Kerja (Y)	A1	0,758	0,320	Valid
		A2	0,619	0,320	Valid
		A3	0,643	0,320	Valid
		A4	0,652	0,320	Valid
2.	Aktualisasi Diri (X_1)	B1	0,867	0,320	Valid
		B2	0,659	0,320	Valid
		B3	0,753	0,320	Valid
		B4	0,413	0,320	Valid
3.	Beban Kerja (X_2)	C1	0,637	0,320	Valid
		C2	0,633	0,320	Valid
		C3	0,823	0,320	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai, yaitu :

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas untuk variabel prestasi kerja yang terdiri dari 4 item pernyataan, hasil menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,619 angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,320, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

2. Variabel Aktualisasi Diri (X_1)

Hasil pengujian validitas untuk variabel aktualisasi diri yang terdiri dari 4 item pernyataan, hasil menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,413 angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,320, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel aktualisasi diri dinyatakan valid.

3. Variabel Beban Kerja (X_2)

Hasil pengujian validitas untuk variabel beban kerja yang terdiri dari 3 item pernyataan, hasil menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,633 angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,320, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian diatas, kesimpulan bahwa seluruh pernyataan masing-masing variabel dependen dan independen dapat dinyatakan valid, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

4.4.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil dari uji statistik dengan menggunakan *cronbach alpha* (α) > 0,60 akan menentukan instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Penyataan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Prestasi Kerja (Y)	4	0,618	Handal
1.	Aktualisasi Diri (X_1)	4	0,621	Handal
2.	Beban Kerja (X_2)	3	0,711	Handal

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, bahwa *cronbach alpha* untuk variabel dependen Y dinyatakan reliabel, untuk variabel independen X_1 dan X_2 dinyatakan reliabel.

4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi linier berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik sederhana ini digunakan untuk menguji asumsi normalitas dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*.

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.17126743
Most Extreme Differences	Absolute	0,120
	Positive	0,120
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,153^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari Tabel 4.8 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,153 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.4.3.2. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai toleransi. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	Aktualisasi Diri (X_1)	0,750	1,333	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Beban Kerja (X_2)	0,750	1,333	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, maka hasil pengujian multikolinearitas pada setiap variabel mempunyai nilai, yaitu :

1. Variabel aktualisasi diri mempunyai nilai toleransi adalah sebesar $0,750 > 0,1$ sama dengan nilai VIF sebesar $1,333 < 10$, maka pada variabel aktualisasi diri dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel beban kerja mempunyai nilai toleransi adalah sebesar $0,750 > 0,1$ sama dengan nilai VIF sebesar $1,333 < 10$, maka pada variabel beban kerja dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian ini terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu regresi maka ditinjau dari uji glejser. Hasil pengujian glejser dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,839	1,275		1,442	0,158
Aktualisasi_Diri	-0,152	0,077	-0,354	-1,972	0,056
Beban_Kerja	0,136	0,087	0,282	1,571	0,125

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056 dan 0,125 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.3.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat hubungan variabel aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Nilai Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,820	2,162		4,079	0,000
Aktualisasi_Diri	0,492	0,131	0,575	3,766	0,001
Beban_Kerja	0,037	0,147	0,038	0,249	0,804

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan analisis regresi linier berganda yang diperlihatkan variabel prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar sebagai fungsi dari variabel aktualisasi diri dan beban kerja dapat diformulasikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = 8,820 + 0,492 X_1 + 0,037 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,820 artinya jika aktualisasi diri dan beban kerja dianggap konstan, maka besarnya prestasi kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar adalah sebesar 8,820 pada satuan skala likert.
2. Koefisien regresi aktualisasi diri (X_1) sebesar 0,492 yang artinya setiap adanya perubahan satuan pada variabel aktualisasi diri, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar sebesar nilai koefisien regresinya yang pada taraf signifikansi 0,001 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi aktualisasi diri karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar maka, akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,037 yang artinya setiap adanya perubahan satuan pada variabel beban kerja, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar sebesar nilai koefisien regresinya yang pada taraf signifikansi 0,804 atau probabilitas sig berada diatas 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar maka, tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

4.4.3.5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Nilai Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,595 ^a	0,354	0,319

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Aktualisasi_Diri
Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 *output* SPSS diatas, diketahui nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,595 (59,5%). Nilai tersebut dapat di kategori moderat (sedang) karena nilai moderat dikategorikan dari rentang antara 50%-75% dalam korelasi antar variabel (Hair et al., 2017).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, juga dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,319. Hal ini berarti 31,9% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh 2 variabel independen yaitu aktualisasi diri dan beban kerja. Sedangkan sisanya 68,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini contohnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kondisi fisik pekerjaan.

4.5. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F). Dari hasil *output* SPSS uji parsial dapat dijelaskan pada Tabel 4.13 dibawah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,820	2,162		4,079	.000
Aktualisasi_Diri	0,492	0,131	0,575	3,766	0,001
Beban_Kerja	0,037	0,147	0,038	0,249	0,804

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dari hasil uji parsial dimana, aktualisasi diri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,766 > 2,026$) dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima, artinya variabel aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

Berdasarkan Tabel 4.13 dari hasil uji parsial dimana, beban kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,249 < 2,026$) dan nilai signifikannya $0,804 > 0,05$, maka hipotesis H_2 ditolak, artinya variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Hal ini kemungkinan terjadi bahwa beban kerja yang terjadi pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar tidak memiliki kelebihan beban kerja dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja dianggap sebagai faktor tidak terlalu berpengaruh.

Selesainya pengujian parsial maka dapat dilihat pengujian secara simultan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,272	2	14,636	10.122	0,000^b
	Residual	53,503	37	1,446		
	Total	82,775	39			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Aktualisasi_Diri

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dari hasil uji simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,122 > 3,24$), maka hipotesis H_3 diterima, artinya variabel aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh aktualisasi diri secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil ini dapat dijelaskan aktualisasi diri pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar kurang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengaktualisasikan dirinya sehingga karyawan merasa kinerjanya belum maksimal.

Menurut peneliti pihak manajemen perlu memperhatikan lagi aktualisasi diri karyawan karena semakin matangnya pemikiran maka semakin baik karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Penyebab yang terlihat kurangnya aktualisasi diri karena adanya rasa kurang puas karyawan terhadap *jobdesk* yang diberikan saat ini menjadikan karyawan kurang menjalankan pekerjaannya

dengan baik. Kompensasi yang ada saat ini juga masih kurang, hal tersebut dikarenakan gaji diberikan tidak tepat waktu dan kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa kinerjanya tidak dihargai.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh beban kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini kemungkinan terjadi bahwa beban kerja yang terjadi pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar tidak memiliki kelebihan beban kerja. Beban kerja suatu tanggung jawab mereka sebagai pekerja dianggap sebagai faktor tidak terlalu berpengaruh. Menurut peneliti beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja.

4.6.3. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian berpendapat karyawan yang mampu mengaktualisasikan dirinya, akan sangat memahami menyesuaikan perilaku dalam tindakannya untuk melakukan sesuatu, dan jika beban kerja yang dialaminya sedikit maka

pekerjaannya akan monoton atau terlalu santai, hal ini dapat mempengaruhi atau menurunkan tingkat prestasi kerja yang diberikan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Mufidah et al., (2020), Elvina (2020) dan Shasha dan Maria (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja.

4.7. Implikasi Penelitian

Implikasi merupakan suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan secara simultan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Pihak Manajemen BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, dapat mempelajari kembali pengembangan aktualisasi diri karyawannya agar mampu menciptakan tingkat prestasi kerja, tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja dapat dilihat dari sistem absensi yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki rasa nyaman, aman, dan tidak terpaksa ketika bekerja.
2. Pihak Manajemen BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar juga harus memperhatikan beban kerja karyawan agar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dicegah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji dan membahas pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini menarik kesimpulan :

1. Aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, hal ini kemungkinan terjadi bahwa beban kerja yang terjadi pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar tidak memiliki kelebihan beban kerja dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja dianggap sebagai faktor tidak terlalu berpengaruh.
3. Aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti akan memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar, pihak manajemen dapat diperhatikan lagi aktualisasi diri karyawan karena semakin matangnya

pemikiran maka semakin baik karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi para peneliti selanjutnya yang mengangkat topik tentang prestasi kerja disarankan agar melakukan penelitian dengan faktor-faktor lainnya, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan dan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menjadi referensi lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H Maslow. (1970). *Motivation And Personality*. USA: Harper and Row. Publication. Alimul, Hidayat Aziz. 2007.
- Arianto, R. A,. 2018. “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, 1223-1232.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baidowi, (2019). “Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri, Balas jasa dan Disiplin Kerja”. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Vol. 1, No. 3, 219-323.
- Bernardin, Haris. (2020) “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 09, No.2.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Barlow, H. D. & Durand, M.V. (2007). *Psikologi abnormal*. Jakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Dharma, Surya. 2018. “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, 1223-1232.
- Elvina. (2020). *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *Jurnal :EBMA (Ekonomo Bisni, Manajemen dan Akuntansi*.
- Febriasari, Fatma. (2019) *Pembentukan Kemampuan Aktualisasi Diri Siswa Usia Sekolah Dasar Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Muhadharah Di Madrasah Diniyah Al-Islam Jenangan Ponorogo*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 1, No. 3, 199-215.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. Sahid Raharjo.
- Hariyati, Thasifa. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)*. *Diponegoro Journal Of Management*, (Online). Vol.5 No.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2019). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.

- Manik, Hardo F.G.G. (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Divisi Kredit dan Divisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan. Repositori.usu.ac.id
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S & Hardati R. Nikin. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). Jurnal: JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis).
- Prihatini, Lilis Dian. 2020. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruangan Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli.
- Putra, A. S. (2018). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rahmad, H. (2018) Korelasi Pola Asuh Orangtua dengan Aktualisasi Diri Siswa Kelas VII di MTsN Batusangkar. Jurnal: IAINBatusangkar
- Sabila, Anggraeni (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2019). SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta : Penerbit Selemba. Empat
- Sari, Kiki Retno. (2018). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. e-Repository USU
- Shasha, S. Shintya & Maria, Siti. (2018) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal : JEBI
- Siagian, Sondang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 1232 Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Syahfauzi, Kevin & Nurwanti. (2021). Prestasi Kerja: Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial. E-ISSN: 2775-8370. Vol. 1, No. 4, Desember 2021, Hlm. 123-134
- Yulius, W. Sara. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Jurnal : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “**PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BMT (BAITUL MAL WAT TANWIL) TAMAN INDAH BAITUSSALAM ACEH BESAR**”.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (x).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Diploma
2. Sarjana (S1)
3. Master (S2)
4. Doktor (S3)

Lama bekerja : (____)

1. Dibawah 1 Tahun
2. 1-5 Tahun
3. 5 Tahun ke atas

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KS : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Prestasi Kerja (Y)						
1	Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan saya					
2	Saya mempunyai keterampilan dan pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas					
3	Saya mempunyai pengalaman yang luas sehingga menambah efisien dalam mengerjakan tugas					
4	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
Aktualisasi Diri (X₁)						
1	Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki					
2	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang saya miliki					
3	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri saya					
4	BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
Beban Kerja (X₂)						
1	Target yang saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
3	Saya dapat menempatkan diri dengan baik di BMT Taman Indah Baitussalam Aceh Besar					

Lampiran 2

Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Berkerja
1	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
2	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
3	Perempuan	S1	5 Tahun ke atas
4	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
5	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
6	Perempuan	S1	1-5 Tahun
7	Perempuan	S1	1-5 Tahun
8	Perempuan	S1	5 Tahun ke atas
9	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
10	Perempuan	SMA	5 Tahun ke atas
11	Laki-laki	S1	5 Tahun ke atas
12	Perempuan	SMA	1-5 Tahun
13	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
14	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
15	Laki-laki	S1	5 Tahun ke atas
16	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
17	Laki-laki	S1	5 Tahun ke atas
18	Perempuan	SMA	1-5 Tahun
19	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
20	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
21	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
22	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
23	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
24	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
25	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
26	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
27	Perempuan	S1	1-5 Tahun
28	Perempuan	S1	1-5 Tahun
29	Perempuan	S1	1-5 Tahun
30	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
31	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
32	Perempuan	S1	1-5 Tahun
33	Perempuan	SMA	Dibawah 1 Tahun
34	Perempuan	S1	1-5 Tahun
35	Laki-laki	S1	1-5 Tahun

36	Perempuan	S1	1-5 Tahun
37	Perempuan	S1	1-5 Tahun
38	Perempuan	S1	5 Tahun ke atas
39	Perempuan	S1	1-5 Tahun
40	Perempuan	S1	1-5 Tahun

Lampiran 3

Data Tabulasi

No	A1	A2	A3	A4	Y	B1	B2	B3	B4	X1	C1	C2	C3	X2
1	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	3	3	11
2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	3	10
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	1	9
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14
5	4	4	4	2	14	2	4	2	4	12	2	5	4	11
6	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	4	14
7	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	11
8	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	4	4	13
9	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	15
10	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	4	4	13
11	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	3	11
12	5	5	5	5	20	4	2	5	5	16	5	5	4	14
13	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	4	4	4	12
14	5	3	5	5	18	5	4	4	5	18	5	5	4	14
15	4	5	5	5	19	4	4	3	5	16	4	4	4	12
16	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	15
17	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14
18	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	5	5	5	15
19	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	4	14
20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	15
21	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	5	14
22	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	14
23	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13
24	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13
25	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	4	13
26	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	5	5	5	15
27	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	5	4	4	13
28	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	4	5	14

29	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	14
30	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	4	5	13
31	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	14
32	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14
33	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	4	5	5	14
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
35	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	4	3	11
36	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	5	4	5	14
37	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	4	5	14
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	3	11
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12

Lampiran 4

Uji Frekuensi Tabel Responden

Item Statistics				
A1		Frequency	Percent	Mean
Valid	S	15	37.5	4.62
	SS	25	62.5	
	Total	40	100.0	
A2		Frequency	Percent	Mean
Valid	KS	1	2.5	4.50
	S	18	45.0	
	SS	21	52.5	
	Total	40	100.0	
A3		Frequency	Percent	Mean
Valid	S	20	50.0	4.50
	SS	20	50.0	
	Total	40	100.0	
A4		Frequency	Percent	Mean
Valid	TS	1	2.5	4.45
	S	19	47.5	
	SS	20	50.0	
	Total	40	100.0	

Grand Mean = 4,52

Item Statistics

B1		Frequency	Percent	Mean
Valid	TS	1	2.5	4.48
	S	18	45.0	
	SS	21	52.5	
	Total	40	100.0	
B2		Frequency	Percent	Mean
Valid	TS	1	2.5	4.43
	KS	1	2.5	
	S	18	45.0	
	SS	20	50.0	
	Total	40	100.0	
B3		Frequency	Percent	Mean
Valid	TS	1	2.5	4.35
	KS	1	2.5	
	S	21	52.5	
	SS	17	42.5	
	Total	40	100.0	
B4		Frequency	Percent	Mean
Valid	S	16	40.0	4.60
	SS	24	60.0	
	Total	40	100.0	

Grand Mean = 4,47

Item Statistics

C1		Frequency	Percent	Mean
Valid	TS	1	2.5	4.50
	KS	1	2.5	
	S	15	37.5	
	SS	23	57.5	
	Total	40	100.0	
C2		Frequency	Percent	Mean
Valid	KS	3	7.5	4.40
	S	18	45.0	
	SS	19	47.5	
	Total	40	100.0	
C3		Frequency	Percent	Mean
Valid	STS	1	2.5	4.13
	KS	5	12.5	
	S	21	52.5	
	SS	13	32.5	
	Total	40	100.0	

Grand Mean = 4,34

Lampiran 5

Uji Validitas

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	Prestasi Kerja
A1	Pearson Correlation	1	.330 [*]	.568 ^{**}	.225	.758 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.038	.000	.162	.000
	N	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.330 [*]	1	.091	.217	.619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.038		.575	.178	.000
	N	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.568 ^{**}	.091	1	.159	.643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.575		.328	.000
	N	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.225	.217	.159	1	.652 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.162	.178	.328		.000
	N	40	40	40	40	40
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	.758 ^{**}	.619 ^{**}	.643 ^{**}	.652 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	Aktualisasi Diri
B1	Pearson Correlation	1	.470 ^{**}	.687 ^{**}	.129	.867 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.427	.000
	N	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.470 ^{**}	1	.175	.061	.659 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002		.280	.707	.000
	N	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.687 ^{**}	.175	1	.125	.753 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.280		.443	.000
	N	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.129	.061	.125	1	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.427	.707	.443		.008
	N	40	40	40	40	40

Aktualisasi_Diri	Pearson Correlation	.867**	.659**	.753**	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		C1	C2	C3	Beban_Kerja
C1	Pearson Correlation	1	.060	.298	.637**
	Sig. (2-tailed)		.715	.062	.000
	N	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.060	1	.345*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.715		.029	.000
	N	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.298	.345*	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.062	.029		.000
	N	40	40	40	40
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.637**	.633**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Lampiran 6

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	13.45	1.279	.543	.361
A2	13.58	1.430	.290	.551
A3	13.58	1.430	.360	.498
A4	13.63	1.317	.271	.584

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	13.37	1.420	.702	.295
B2	13.42	1.840	.330	.608
B3	13.50	1.641	.484	.484
B4	13.25	2.449	.132	.701

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8.53	1.435	.236	.500
C2	8.63	1.471	.267	.453
C3	8.90	.913	.441	.112

Lampiran 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17126743
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.109
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.820	2.162		4.079	.000		
Aktualisasi_Diri	.492	.131	.575	3.766	.001	.750	1.333
Beban_Kerja	.037	.147	.038	.249	.804	.750	1.333

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Lampiran 9

Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.839	1.275		1.442	.158
Aktualisasi_Diri	-.152	.077	-.354	-1.972	.056
Beban_Kerja	.136	.087	.282	1.571	.125

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 10

Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.820	2.162		4.079	.000
Aktualisasi_Diri	.492	.131	.575	3.766	.001
Beban_Kerja	.037	.147	.038	.249	.804

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Lampiran 11

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.272	2	14.636	10.122	.000 ^b
Residual	53.503	37	1.446		
Total	82.775	39			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Aktualisasi_Diri

Lampiran 12

Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.319	1.203

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Aktualisasi_Diri

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Lampiran r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

r tabel = N-2

r tabel = 40-2 = 38

Dengan

N = Jumlah Responden

Lampiran t tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

t tabel = $\alpha/2$; n-k-1

t tabel = 0,05/2 ; 40-2-1

t tabel = 0,025 ; 37

Dengan :

a= tingkat kepercayaan a= 0,05.

n= jumlah sampel

k= jumlah variabel independen

Lampiran F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	226	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.58	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.78	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.97	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.36	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.58	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.55	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.26	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.46	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

F tabel = k ; n-k

F tabel = 2 ; 40-2=38

dimana :Dimana "k" adalah jumlah variabel independen, sementara "n" adalah jumlah responden