

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP,
KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

MASRI RAHMAD
NPM : 1802120003



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



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, 03 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MASRI RAHMAD
NPM : 1802120003

Dengan judul:

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN
KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

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

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

Pembimbing II

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



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi 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, 03 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MASRI RAHMAD
NPM : 1802120003

Dengan judul:

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN
KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 23 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

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

Anggota

Nara Pristiwa, SE, MBA.
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

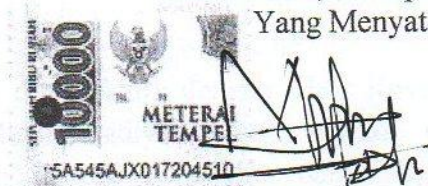


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

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, 03 September 2022
Yang Menyatakan



MASRI RAHMAD

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Masri Rahmad

NPM : 1802120003

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 KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH

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 sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 03 September 2022

Yang Menyatakan



MASRI RAHMAD

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
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 manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Prestasi Kerja	8
2.1.1 Definisi Prestasi Kerja	8
2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja	9
2.1.3 Indikator Pengukuran Prestasi Kerja	10
2.2 Kebutuhan Aktualisasi	10
2.2.1 Definisi Kebutuhan Aktualisasi	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebutuhan Aktualisasi.....	12
2.2.3 Indikator Pengukuran Kebutuhan Aktualisasi	13
2.3 Beban Kerja	13
2.3.1 Definisi Beban Kerja.....	13
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
2.3.3 Indikator Pengukuran Beban Kerja.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya	16
2.5 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6 Hipotesis	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian.....	24
3.1.3. Horison Penelitian	24
3.1.4. Unit Analisis.....	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	27
3.5. Teknik Analisis Data	28
3.6. Pengujian Data	28

3.6.1. Uji Validitas	28
3.6.2. Uji Reliabilitas	29
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7. Pengujian Hipotesis	31
3.7.1. Uji t.....	31
3.7.2. Uji F	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2. Karakteristik Responden	34
4.3. Analisis Deskriptif.....	37
4.3.1 Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri	37
4.3.2 Variabel Beban Kerja	39
4.3.3 Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	40
4.4. Pengujian Instrumen Data	41
4.4.1. Pengujian Validitas.....	41
4.4.2. Pengujian Reliabilitas	42
4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	43
4.4.3.1. Normalitas	43
4.4.3.2. Multikolinearitas.....	45
4.4.3.3. Heteroskedastisitas	45
4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	47
4.5.1 Analisis Regresi	47
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	50
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t).....	51
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54
DAFTAR KEPUSTAKAAN	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel III.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	36
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel IV.2 Penjelasan Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri	37
Tabel IV.3 Penjelasan Responden Terhadap Beban Kerja	39
Tabel IV.4 Penjelasan Responden Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	40
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	43
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Pegawai	47
Tabel IV.9 Model Summary.....	49
Tabel IV.10 Annova.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	46

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN
KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

**MASRI RAHMAD
1802120003**

**Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengumpulan data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Kemudian Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*

**THE EFFECT OF SELF-ACTUALIZATION NEEDS AND WORKLOADS ON
EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT THE ENVIRONMENT,
CLEANLINESS AND BEAUTY DEPARTMENT
OF BANDA ACEH CITY**

**MASRI RAHMAD
1802120003**

Advisor I : Suryani Murad, SE, M.Si

Advisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Self-Actualization Needs and Workload on Employee Work Performance at the Department of Environment, Cleanliness and Beauty of Banda Aceh City, either partially or simultaneously. The research data collection method was analyzed using multiple linear regression models and processed using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) assistance program. The number of samples in this study were 52 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of Self-Actualization Needs and Workload had a significant effect on Employee Work Performance at the Department of Environment, Cleanliness and Beauty of Banda Aceh City. The partial test also shows that the variable of Self-Actualization Needs has a significant effect on Employee Work Performance at the Department of Environment, Cleanliness and Beauty of Banda Aceh City. Then the workload has a significant effect on the work performance of employees at the Department of Environment, Cleanliness and Beauty of Banda Aceh City.

Keywords: Self-Actualization Needs, Workload and Employee Work Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek karyawan atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Kegiatan PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh akan terlibat diseluruh aktivitas pemerintah, mulai dari kegiatan perencanaan hingga terlaksananya administrasi pelayanan publik yang optimal. Melihat peran PNS dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu

dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi.

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun di luar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan internal dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang saling tarik-menarik dan akan selalu pengaruh-mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia.

Kekuatan yang satu mengarah pada pertahanan diri, sehingga yang muncul adalah rasa takut salah atau tidak percaya diri, takut menghadapi resiko terhadap keputusan yang akan diambil, mengagungkan masa lalu dengan mengabaikan masa sekarang dan mendatang, ragu-ragu dalam mengambil keputusan/bertindak, dan sebagainya. Sementara kekuatan yang lainnya adalah kekuatan yang mengarah pada keutuhan diri dan terwujudnya seluruh potensi diri yang dimiliki, sehingga yang muncul adalah kepercayaan diri dan penerimaan diri secara penuh. Aktualisasi diri pegawai BPSDM dapat menurunkan prestasi kerja karena aktualisasi diri berhubungan dengan kemampuan pegawai, semangat kerja pegawai dalam meningkatkan kerjanya, keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang berbeda-beda dengan tujuan yang sama dan efektif.

Pemberian beban kerja yang proporsional dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban

kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dengan pemberian beban kerja yang proporsional, maka prestasi para pegawai pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah pegawai berdasarkan golongan/pangkat dapat dilihat pada Tabel I.1

Tabel I-1
Jumlah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh berdasarkan Golongan/Pangkat

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	-
	Golongan IV/e	-
	Golongan IV/d	-
	Golongan IV/c	1
	Golongan IV/b	-
	Golongan IV/a	2
2	Golongan III	-
	Golongan III/d	12
	Golongan III/c	14
	Golongan III/b	5
	Golongan III/a	3
3	Golongan II	
	Golongan II/d	5
	Golongan II/c	3
	Golongan II/b	6
	Golongan II/a	1
	Jumlah	52

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (2022)

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil survei awal dengan membagikan kuisioner kepada 20 pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh pada 8 Desember 2021 mengenai aktualisasi diri

bahwa pembagian tugas ada yang kurang sesuai dengan yang diharapkan karena tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diterima kemudian pengalaman kerja masih kurang sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya pembagian tugas maka pegawai bertambah terampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan keefisienan kerjanya. Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan tidak tepat dan tidak menyesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka akan berpengaruh tidak baik terhadap pegawai bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan tersebut.

Kemudian fenomena mengenai beban kerja yang terjadi pembagian tugas yang kurang adil dan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai seperti tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diterima kemudian pengalaman kerja masih kurang sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pegawai saling melepaskan tanggungjawabnya kepada pegawai lainnya menjadi salah satu hal yang menyebabkan konflik kerja misalnya pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi memberikan tugas kepada pegawai lainnya tanpa memberikan arahan terlebih dahulu seperti cara mengerjakan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dengan adanya pembagian tugas yang kurang tepat atau kurang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai atau jabatan pegawai maka dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai mengalami stress kerja dan berdampak pada prestasi kerja pegawai.

Selain itu, prestasi kerja pegawai masih kurang sehingga berdampak promosi jabatan rendah untuk mutasi kerja yang lebih tinggi (perpindahan jabatan

yang lebih baik). Kemudian dalam meningkatkan prestasi kerjanya masih rendah seperti meningkatkan kemampuan kerjanya dibidang masing-masing, dalam melaksanakan tugas tidak semuanya pegawai dapat menyelesaikan dengan tepat waktu/efektif. Pengetahuan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang baik berdampak terhadap prestasi kerja. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang memiliki kemampuan kerja yang baik, maka akan merasa mudah dalam menyelesaikan tugas. Namun terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja atau SDM maka mereka hanya memiliki peluang yang sangat kecil untuk mempromosikan jabatannya masing-masing baik itu dilingkungan Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Prestasi kerja yang rendah akan berdampak pada pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas. Maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai khususnya mengenai Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja

b. Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait dengan Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
2. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun ruang lingkup atau batasan dalam penelitian ini adalah membahas kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain : Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Kesanggupan pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakantindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya, Kemampuan, keterampilan, kecakapan melaksanakan pekerjaan, Kejujuran, ketulusan hati dan kesungguhan melaksanakan pekerjaan, Kerjasama dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, Disiplin atau ketaatan terhadap peraturan kedinasan maupun terhadap atasan (Umasangadji, 2018:4).

Setiap instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikut sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2018:94) menyatakan bahwa:“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:150) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Hasibuan (2018:87) menyatakan “penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”. Selanjutnya, Hasibuan (2018:88) menyatakan “penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai”. “Penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia” (Yuniarsih dan Suwatno, 2017:7).

2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Adanya penilaian prestasi kerja akan mengetahui sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, dengan demikian akan juga menentukan besarnya Iklim Organisasi yang akan diterima. Syarat-syarat penilai sebagai berikut (Hasibuan, 2018:91) :

- a. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada
- b. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya yang jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaian dapat dipertanggung jawabkandengan baik.
- d. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

2.1.3 Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2018: 150). Indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut

1. Pengetahuan
Kemampuan pegawai ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
2. Kerajinan
Ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.
3. Kesetiaan
Kesetiaan pegawai terhadap instansi dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai.
4. Keandalan kerja
Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
5. Komitmen pegawai
Dorongan pegawai dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.2 Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.2.1 Definisi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada. Aktualisasi diri merupakan istilah yang telah digunakan dalam berbagai teori psikologi. Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriyah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Menurut Arianto (2018:12) menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. Aktualisasi diri

akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. (Arianto, 2018:7).

Aktualisasi diri merupakan cara seseorang menggunakan ketrampilan, kemampuan dan potensi secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang ingin diraih oleh seseorang maupun organisasi dan sebaliknya jika seseorang tidak dapat mengaktualisasikan dirinya maka tidak terjadi kinerja yang tinggi (Cahyono, 2017:5). Karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara spontan.

Karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat realitas secara lebih efisien, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran, terpusat pada persoalan, membutuhkan kesendirian, otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan), kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, independensi, dan pengalaman puncak (*peak experiance*) (Adhani, 2017:4). Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri dan menjadi apa saja sesuai kemampuannya (Susetyo, 2018:4).

Aktualisasi dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dari semua bakat, dari semua pemenuhan kapasitas dan kualitas. Aktualisasi juga mempermudah dan meningkatkan pematangan serta pertumbuhan. Ketika

individu semakin bertambah besar, maka akan semakin berkembang. Pada saat itu juga, tekanan aktualisasi diri beralih dari segi fisiologis ke segi psikologis. Bentuk tubuh dan fungsinya telah mencapai tingkat perkembangan dewasa, sehingga perkembangan selanjutnya berpusat pada kedewasaan (Aryanto, 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri merupakan suatu proses menjadi diri sendiri dengan mengembangkan sifat-sifat dan potensi individu sesuai dengan keunikannya yang ada untuk menjadi kepribadian yang utuh.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (indwelling) didalam (internal) atau di luar (eksternal) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu (Asmadi, 2018:8):

a. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi:

1. Ketidaktahuan akan potensi diri
2. Perasaan ragu dan takut mengungkapkan potensi diri, sehingga potensinya tidak dapat terus berkembang.

Potensi diri merupakan modal yang perlu diketahui, digali dan dimaksimalkan. Sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi jika kita mengetahui potensi yang ada dalam diri kita kemudian mengarahkannya kepada tindakan yang tepat dan teruji

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti:

1. Budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menunjang upaya aktualisasi diri warganya.
2. Faktor lingkungan. Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika

lingkungan mengizinkannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis.

3. Pola asuh. Pengaruh keluarga dalam pembentukan aktualisasi diri anak sangatlah besar artinya. Banyak faktor dalam keluarga yang ikut berpengaruh dalam proses perkembangan anak. Salah satu faktor dalam keluarga yang mempunyai peranan penting dalam pengaktualisasian diri adalah praktik pengasuhan anak.

2.2.3 Indikator Pengukuran Aktualisasi Diri

Menurut Susetyo (2018:4) seorang psikologi modern membagi kebutuhan dasar manusia menjadi 5 komponen kebutuhan, dimana kebutuhan aktualisasi diri sangat dipengaruhi oleh tahap-tahap kebutuhan dasar yang lain. Kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), meliputi kebutuhan akan pangan, pakaian dan tempat tinggal maupun kebutuhan biologis.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), meliputi kebutuhan akan keamanan kerja, kemerdekaan dari rasa takut dan tekanan, dari lingkungan atau kejadian yang mengancam.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social*), meliputi kebutuhan akan persahabatan, berkeluarga, berkelompok, interaksi, dan kasih sayang.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan akan harga diri, status, prestasi, respek, dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Keberadaan diri (*self actualization*), meliputi kebutuhan akan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan

personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Beban kerja (*workload*) adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang. Fitriany (2017:8) menyatakan bahwa beban kerja auditor berhubungan negatif dengan kualitas audit, semakin banyak beban kerja auditor maka semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, beban kerja diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penyebab terjadinya busy season dari auditor adalah karena banyaknya perusahaan yang memiliki tahun fiskal yang berakhir pada bulan Desember. Kelebihan pekerjaan pada saat busy season akan mengakibatkan kelelahan dan ketatnya time budget bagi auditor sehingga akan menghasilkan kualitas audit yang rendah (Lopez dan Peters, 2017:13).

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2017:106) bahwa : “Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan”.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja.

Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo, 2018:2).

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2017) :

1. *Role overload*
Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role underload*
Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Menurut Munandar (2018: 381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Tuntutan tugas
Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Manuaba dalam (Tarwaka 2017;107) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti ;

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal
- Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *Strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.3.3 Indikator Pengukuran Beban Kerja.

Menurut Tarwaka (2017:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tujuan penelitian terdahulu ini adalah karena peneliti ingin membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil-hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Mufidah (2020) dengan judul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan

Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). 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 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.

Ahdani (2017) dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya” dan hasil penelitiannya adalah Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Astianto (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui

bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Cahyono (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2017. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2017. Periode penelitian dilakukan dari bulan pebruari sampai dengan juli 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri.

Penelitian dari Palandeng (2016) Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. Jumlah Sampel yang diambil berjumlah 40 orang yang berasal dari pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Data Yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat Uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Hipotesis yang digunakan adalah uji F Dan uji t. Sedangkan Untuk menganalisis data digunakan regresi linier berganda (Multi Regression Test). Dari Hasil

penelitian, dapat diketahui variabel penempatan Dan beban kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilaksanakan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian dan nama penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur) (Mufidah, 2020)	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 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.	– Variabel independen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya (Ahdani, 2017)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya	– Variabel independen – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel

3	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya (Astianto, 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	– Variabel Independen yaitu beban kerja dan Stress kerja – Teknik analisis data	- Kinerja Karyawan - lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2017 (Cahyono 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri	▪ persamaannya adalah menggunakan Aktualisasi diri sebagai variable X dan prestasi kerja sebagai variabel Y ▪ Teknik analisis data	- Variabel penghargaan dan lingkungan kerja - lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado (Palandeng, 2016)	Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20. Dari Hasil penelitian, dapat diketahui variabel penempatan (X1) Dan beban kerja (X2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).	▪ persamaannya adalah menggunakan Beban kerja sebagai variable X dan prestasi kerja sebagai variabel Y ▪ Teknik analisis data	- Variabel penghargaan dan lingkungan kerja - lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.5 Kerangka Pemikiran

Membahas masalah beban kerja tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Penelitian ini fokus melihat tentang Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja berpengaruh secara partial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Kerangka Konsep Pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri Dan Beban kerja Terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

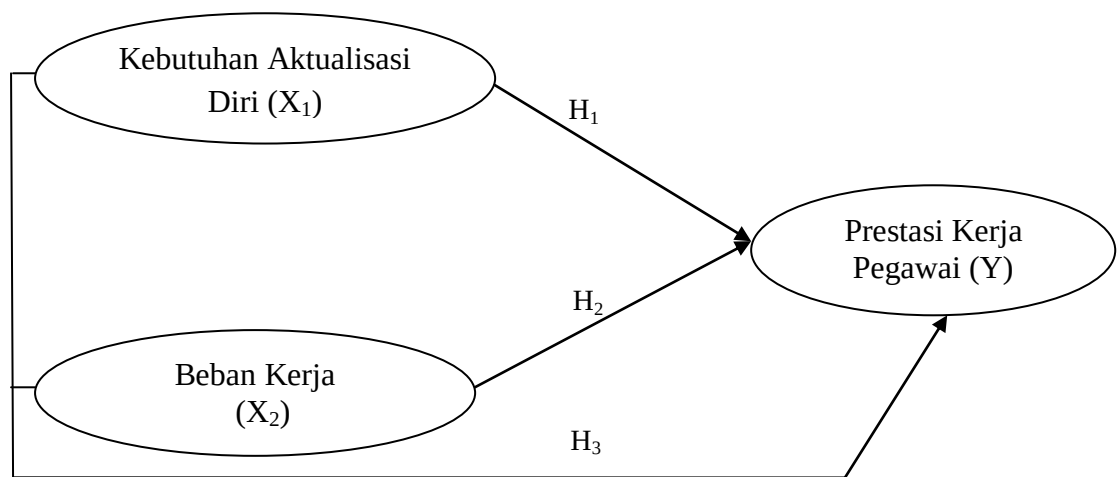
Analisis pekerjaan merupakan proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta jenis orang (yang berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman) yang perlu diangkat untuk melaksanakan pekerjaan. Bahwa analisis pekerjaan digunakan untuk untuk menyusun standar kinerja pegawai dalam organisasi termasuk pemberian beban kerja kepada pegawai agar terlihat sejauhmana kemampuna dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun diluar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan internal dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa aktualisasi diri tersebut secara penuh. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang tarik-menarik dan akan selalu pengaruh mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia.

Adapun hubungan anatra variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Landasan teoritis dan penelitian sebelumnya (Andani, 2017) dan dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H₃ : Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Objek penelitian mengenai Prestasi kerja pegawai, kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober tahun 2021 sampai dengan selesai penelitian. penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 52 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Penarikan sampel 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). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter (Supranto, 2018:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dan pimpinan tidak termasuk dalam sampel penelitian.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut;

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaa n
Dependen						
1	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2018: 150)	Pengetahuan	1-5	Likert	A1
			Kerajinan			A2
			Kesetiaan			A3
			Keandalan			A4
			Komitmen pegawai (Sutrisno, 2018: 150)			A5
Independen						
1	Kebutuhan aktualisasi diri (X1)	Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. (Susetyo, 2018:4).	Kebutuhan fisiologis	1-5	Likert	B1
			Kebutuha keamanan dan keselamatan			B2
			Kebutuhan rasa memiliki			B3
			Kebutuhan akan penghargaan			B4
			Keberadaan diri (Susetyo, 2018:4)			B5
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dengan jangka waktu tertentu (Tarwaka 2017:106)	Beban waktu	1-5	Likert	C1
			Beban usaha mental			C2
			Beban tekanan psikologis (Tarwaka 2017:106)			C3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Prestasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Kebutuhan aktualisasi diri

X_2 = Beban kerja

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis*

corelation yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja secara individual terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{01} : Kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

H_{a1} : Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H_{02} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H_{a2} : Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi Kerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{03} : Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

H_{a3} : Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penanganan sampah di Kota Banda Aceh merupakan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota (DKKK) berdasarkan Qanun Nomor 2 tahun 2008. Pengelolaan Sampah di Kota Banda Aceh mengacu pada Masterplan dan Renstra serta sejalan dengan Kebijakan dan strategi Nasional. Selain itu, Kota Banda Aceh juga sudah memiliki kelengkapan Qanun Nomor 5 tahun 2003 tentang Kebersihan dan Keindahan serta Qanun Nomor 13 tahun 2007 tentang Retribusi Pelayanan Persampahan, serta didukung dengan lahirnya Undang Undang baru tentang Pengelolaan Sampah yaitu UU Nomor 18 tahun 2008. Pasca lahirnya UU Nomor 18 ini, Pemerintah Kota Banda Aceh sudah berupaya menyusun Qanun baru untuk merevisi Qanun No. 5 Tahun 2003 yang sudah tidak relevan lagi. Namun demikian pengesahan Qanun ini belum terwujud karena tidak dibahas oleh DPRK Kota Banda Aceh pada tahun 2014 ini.

Di sebelah utara Kota Banda Aceh berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah selatan dan timur berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar, dan sebelah barat berbatasan dengan Samudera Indonesia. Wilayah Administrasi Kota Banda Aceh dipimpin oleh seorang Walikota. Walikota membawahi camat sebagai pemimpin kecamatan. Sementara camat membawahi geuchik yang memimpin di tingkat desa/gampong.

Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh bertanggung jawab dalam pengelolaan persampahan di Kota Banda Aceh. Pola pengelolaan sampah pada saat

ini dilakukan dengan kegiatan; Pewadahan sampah, Pengumpulan sampah, Pemindahan sampah, Pengangkutan sampah, Pengolahan sampah dan Pembuangan akhir sampah.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan. Karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	10	19,2
2	26-31 Tahun	13	25,0
3	32-37 Tahun	13	25,0
4	38-52 Tahun	6	11,5
5	>51 Tahun	10	19,2
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 10 responden atau 19,2%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 25%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 25%, yang berusia antara 38 sampai dengan 52 tahun sebanyak 6 responden atau 11,5% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 10 responden atau 19,2%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	31	59,6
2	Wanita	21	40,4
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 31 responden atau 59,6% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 21 responden atau 40,4%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	16	30,8
2	Menikah	36	69,2
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 16 responden atau 30,8% dan yang sudah menikah sebanyak 36 responden atau 69,2%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel IV.4 berikut:

Tabel IV.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	a. SLTA	2	3,8
2	b. D3	17	32,3
3	c. S1	26	50,0
4	d. S2	7	13,5
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 7,7%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 26 responden atau 50% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 13,5%. Karakteristik berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Pendapatan Rata-rata Perbulan	Frekuensi	Persentase
1	Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	3	7,7
2	Rp 4.100.000-Rp 5.520.000	37	71,2
3	> Rp 5.520.000	11	21,2
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 7,7% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 37 responden atau 71,2% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.520.000 dan sebanyak 11 responden atau 21,2% dengan pendapatan di atas Rp 5.520.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	3	5,8
	b. 5-10 Tahun	12	23,1
	c. 11-15 Tahun	12	23,1
	d. 15-20 Tahun	11	21,2
	e. > 20 Tahun	14	26,9
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 5,8% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 12 responden atau 23,1% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 12 responden atau 23,1% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 11 responden atau 21,2% sudah bekerja antara 16 sampai 20 tahun dan sebanyak 14 responden atau 26,9% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan variabel beban kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, prestasi kerja pegawai.

4.3.1 Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan adanya pengetahuan kerja, maka responden dapat menyelesaikan tugas dengan baik	5	9,6	4	47,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi responden	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	9,6	3,71

Tabel IV.7 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan responden terhadap pekerjaan	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56
4	Pekerjaan responden dapat di andalkan oleh pimpinan	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,27
5	Responden mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	0	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	3,21
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pengetahuan kerja, maka responden dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan responden terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Pekerjaan responden dapat di andalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,27. Responden mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 3,21. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel prestasi kerja pegawai sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.3.2 Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Penjelasan responden tentang variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Fasilitas yang disediakan Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat responden semangat dalam melaksanakan tugas	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,31
2	Lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat aman dan nyaman.	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap	6	11,5	1	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Pemerintah selalu memberikan penghargaan terhadap responden yang memiliki prestasi kerja	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Kompensasi yang diberikan terhadap responden sesuai dengan kinerjanya	4	7,7	3	5,8	14	26,9	20	38,5	11	21,2	3,60
Rerata												3,45

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa fasilitas yang disediakan Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat responden semangat dalam melaksanakan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,31. Lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat aman dan nyaman dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Pemerintah selalu memberikan penghargaan terhadap responden yang memiliki prestasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,27. Kompensasi yang diberikan terhadap responden sesuai dengan kinerjanya dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3,45 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner

4.3.3 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Waktu kerja responden yang diberikan sesuai dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60

Tabel IV.9 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Responden tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,44
3	Responden bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari pegawai lainnya.	0	0	46	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
Rerata												3,63

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa waktu kerja responden yang diberikan sesuai dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Responden tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Responden bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,63 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner

4.4 Pengujian Instrumen Data

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*)

yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,805	0,279	Valid
2	A2		0,602	0,279	Valid
3	A3		0,348	0,279	Valid
4	A4		0,739	0,279	Valid
5	A5		0,477	0,279	Valid
6	B1	X ₁	0,743	0,279	Valid
7	B2		0,731	0,279	Valid
8	B3		0,626	0,279	Valid
9	B4		0,783	0,279	Valid
10	B5		0,634	0,279	Valid
11	C1	X ₂	0,806	0,279	Valid
12	C2		0,754	0,279	Valid
13	C3		0,763	0,279	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Reliabilitas dari SPSS. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6

adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.11
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Prestasi kerja pegawai (Y)	5	0,803	Handal
2.	kebutuhan aktualisasi diri (X1)	5	0,874	Handal
3.	Beban kerja (X2)	4	0,907	Handal

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach* alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach* alpha 0,8 atau di atasnya adalah baik” (Ghozali, 2014).

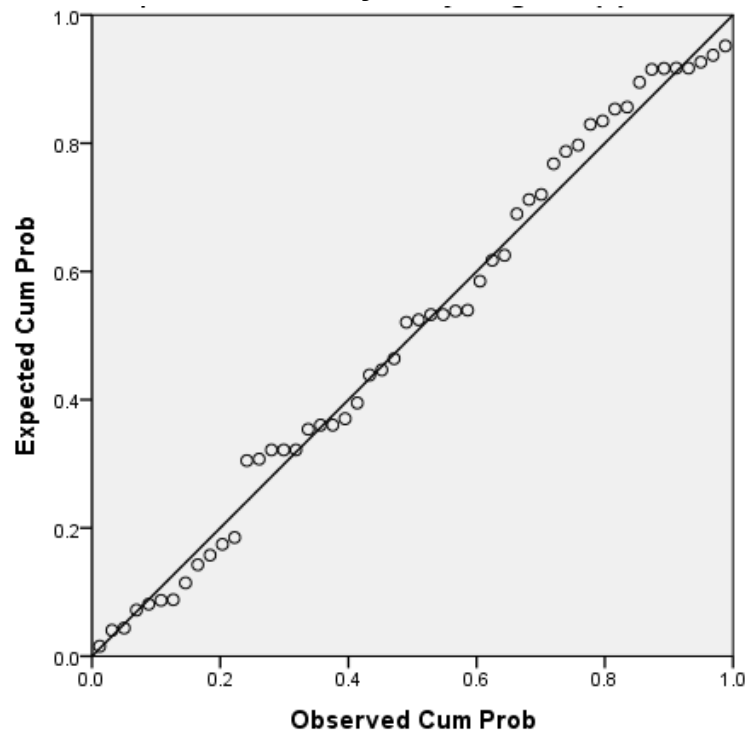
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Prestasi kerja pegawai, kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Pengujian Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas pelanggan berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.12:

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
kebutuhan aktualisasi diri (X1)	0,921	1,086	Non Multikolinieritas
Beban kerja (X2)	0,921	1,086	Non Multikolinieritas

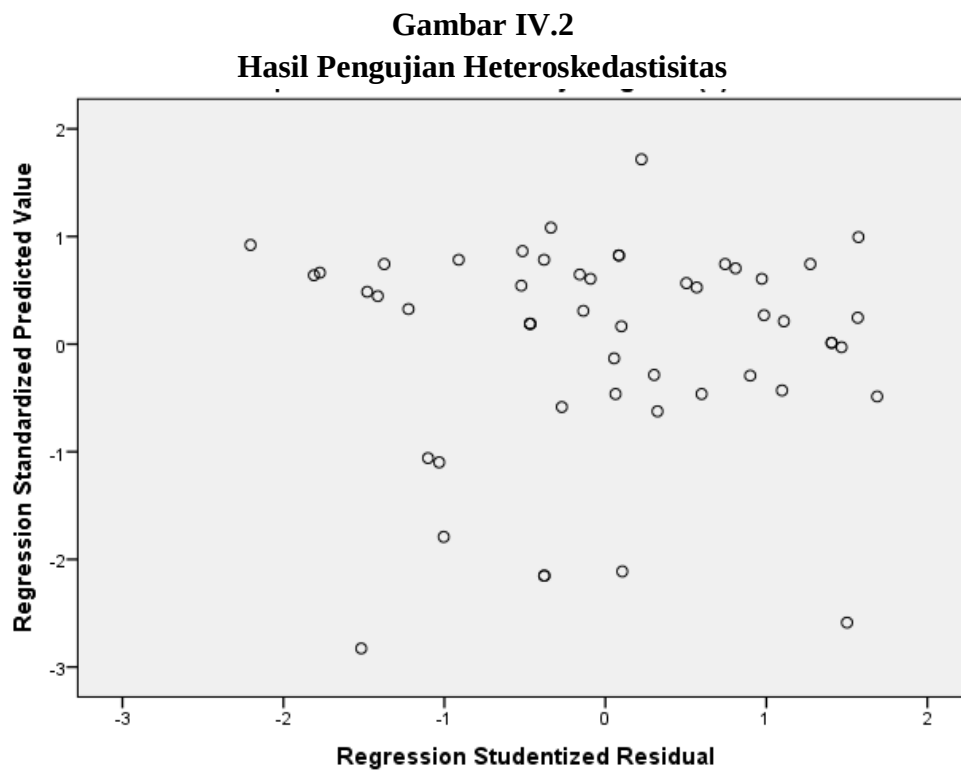
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.12 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2). terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.13
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,957	1,263	3,133	2,010	0,001
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,123	0,060	2,069	2,010	0,044
Beban kerja	-0,634	0,062	-10,231	-2,010	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,853 Koefisien Determinasi (R^2) = 0,728 Adjusted (R^2) = 0,717 F_{hitung} = 65,608 F_{tabel} = 3,187 Sig. F = 0,000			a. Prediktor : (constant), kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja b. Dependent Variabel : Prestasi kerja pegawai		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,957 + 0,123X_1 - 0,634X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,957 artinya bila mana kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan

dan Keindahan Kota Banda Aceh adalah sebesar 3,957 pada satuan skala likert atau prestasi kerja pegawai dapat dikatakan relatif cukup

- b. Koefisien regresi variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,123. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar satu satuan pada satuan skala Likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,123. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel kebutuhan aktualisasi diri akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh sebesar 12,3%.
- c. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,634. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel beban kerja sebesar satu satuan pada satuan skala Likert akan dapat menurunkan skor Prestasi kerja pegawai sebesar 0,634. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh sebesar 63,4%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel beban kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 63,4%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,853 ^a	0,728	0,717	0,38363

a. Predictors: (Constant), Beban kerja (X_2), kebutuhan aktualisasi diri (X_1)

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,853 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,3%. Artinya kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,717 artinya bahwa sebesar 71,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh

perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.15
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.312	2	9.656	65.608	0,000 ^b
Residual	7.212	49	0,147		
Total	26.523	51			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban kerja (X_2), kebutuhan aktualisasi diri (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,608 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (65,608) lebih besar dari F_{tabel} (3,187). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 , artinya secara simultan variabel kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh sangat nyata terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1)

Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X_1) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (2,069) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh .

2. Variabel Beban kerja (X_2)

Pengaruh beban kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai $-t_{hitung}$ (-10,231) kurang dari nilai -

$t_{\text{tabel}} (-2,010)$ nilai $-t_{\text{hitung}} > \text{nilai } -t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel beban kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mufidah (2020) dan Cahyono (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini mengenai kebutuhan aktualisasi diri bahwa saat ini mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti kebutuhan akan fasilitas pegawai, kenyamanan dan keamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas, penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerjanya dan kompensasi yang diberikan oleh pegawai. Kemudian implikasi mengenai beban kerja pegawai saat ini mampu meningkatkan prestasi kerja, dan dilihat dari hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif, artinya beban kerja yang didapatkan oleh pegawai rendah sehingga berdampak baik pada prestasi kerja pegawai seperti beban kerja yang dirasakan oleh pegawai pada bulan tertentu saja yaitu pada saat akhir

tahun dan awal tahun karena pegawai ditargetkan harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga pegawai memiliki beban kerja hanya beberapa waktu saja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan Beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
3. kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran kepada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dengan menyediakan berbagai berbagai fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai.

2. Pihak Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh agar dapat memberikan tugas kepada pegawai yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, tingkat pendidikan pegawai dan jabatan pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja saja tapi juga variabel lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai seperti kompetensi pegawai, kompensasi, pengalaman kerja dan loyalitas kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahdani, A.R. (2017). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Skripsi tidak dipublikasikan.*
- Arianto, Henry. (2018). *Modul Kuliah Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Esa Unggul
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aryanto, Widodo. & Silvia, Rita, (2018). *Panduan Praktisi Public Relation*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Asmadi. (2018). *Konsep Dasar Keperawatan: Aktualisasi Diri*. Jakarta: EGC
- Astianto, Anggit. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7*
- Cahyono, Bambang. T. (2017). Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*
- Fitriany (2018). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Skripsi tidak dipublikasikan.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Malhotra, Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mufidah, E. A. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol.1, No. 1*
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Palandeng, Indrie. D. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04*

- Resmawan, Erwin (2017). Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *eJournal Administrative Reform*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2018). *Research Methods for Business Buku2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto, Ahmad (2017). *Teori belajar dan pembelajaran sekolah dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Susetyo, Budi (2018). *Menyusun Tes Hasil Belajar*. Bandung: Cakra UPI
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni J.P. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka, (2017). *Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* . Solo: Harapan Press Solo.
- Umar, Husein. (2017). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umasangadji, Fatmawati (2018) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Jurnal Manajemen*
- Wijono, Sutarto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN
DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Nomor Sampel

Keterangan : Jawablah pernyataan anda

Sebenarnya dengan memberi

Tanda ($\sqrt{}$) pada kotak yang anda

Anggap benar

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐

3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Item Pernyataan

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

A. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya pengetahuan kerja, maka saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi saya					

3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan saya terhadap pekerjaan					
4	Pekerjaan saya dapat di andalkan oleh pimpinan					
5	Saya mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					

B. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang disediakan Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat saya semangat dalam melaksanakan tugas					
2	Lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh membuat aman dan nyaman.					
3	Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap					
4	Pemerintah selalu memberikan penghargaan terhadap saya yang memiliki prestasi kerja					
5	Kompensasi yang diberikan terhadap saya sesuai dengan kinerjanya					

C. Beban Kerja (X2)

NO	Item pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Waktu kerja saya yang diberikan sesuai dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya					
2	Saya tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan					
3	Saya bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari pegawai lainnya.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	
1	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4.6	4	4	4	4,00
2	4	1	1	2	3	2	4	4	4	3	3	3.6	4	4	4	3	3	3.6	4	3	4	3,67
3	6	2	2	4	3	5	3	4	3	3	4	3.4	3	4	3	3	4	3.4	5	4	4	4,33
4	2	1	1	3	3	2	3	4	4	3	4	3.6	4	4	5	4	4	4.2	2	3	4	3,00
5	6	2	2	3	3	5	5	4	4	5	5	4.6	5	4	3	3	4	3.8	4	4	5	4,33
6	3	1	2	2	3	3	5	4	4	4	5	4.4	2	5	3	4	4	3.6	4	4	5	4,33
7	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2.2	4	5	3	4	4	4	2	3	1	2,00
8	3	1	2	3	3	4	1	2	4	1	3	2.2	1	2	4	1	3	2.2	2	3	1	2,00
9	3	1	1	2	4	1	2	2	4	1	3	2.4	2	2	4	1	3	2.4	2	3	1	2,00
10	4	1	2	1	3	4	1	2	4	1	3	2.2	1	2	4	1	3	2.2	2	3	1	2,00
11	2	1	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2.6	1	2	4	3	3	2.6	2	1	1	1,33
12	4	2	2	2	4	4	1	2	1	1	2	1.4	1	2	1	1	2	1.4	1	1	1	1,00
13	6	2	2	3	3	5	4	4	4	5	5	4.4	4	4	4	5	5	4.4	4	4	4	4,00
14	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4,33
15	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3.4	3	4	3	3	4	3.4	3	3	3	3,00
16	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4.8	5	5	5	4	5	4.8	5	5	5	5,00
17	5	2	2	2	3	5	3	3	4	3	5	3.6	3	3	4	3	5	3.6	3	3	5	3,67
18	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4,00
19	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	5	4.2	4	4	5	4,33
20	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3.2	4	4	4	3	3	3.6	3	3	3	3,00
21	3	2	1	2	2	4	4	4	3	3	5	3.8	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4,33
22	4	1	2	3	4	4	2	4	2	1	4	2.6	2	5	3	4	4	3.6	2	2	3	2,33
23	5	1	2	3	3	4	3	4	2	3	5	3.4	5	4	3	3	4	3.8	4	4	4	4,00
24	5	2	2	3	3	5	4	4	3	3	5	3.8	4	4	5	4	4	4.2	4	4	4	4,00
25	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	5	3.4	3	4	3	3	4	3.4	4	4	5	4,33
26	3	1	1	2	3	2	4	3	4	5	3	3.8	1	1	4	2	3	2.2	4	3	4	3,67
27	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3.4	4	4	3	4	3	3.6	3	4	4	3,67
28	2	1	1	3	3	1	4	4	5	4	4	4.2	4	4	5	4	4	4.2	4	4	5	4,33
29	2	1	1	2	3	2	5	4	3	3	3	3.6	4	3	4	4	4	3.8	4	3	4	3,67
30	5	1	2	3	4	3	2	5	3	4	4	3.6	3	4	4	5	3	3.8	5	4	4	4,33
31	2	2	1	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4.4	4	4	4	4,00
32	4	1	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3.6	4	3	4	2	5	3.6	4	3	4	3,67
33	6	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4.2	5	4	4	4	4	4.2	4	4	5	4,33
34	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	6	2	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3.6	2	3	1	1	3	2	3	3	5	3,67
36	4	1	1	2	3	4	4	3	4	5	3	3.8	2	3	1	1	2	1.8	4	3	3	3,33
37	5	2	2	4	3	4	3	3	3	3	5	3.4	2	3	1	1	3	2	4	4	5	4,33
38	2	1	1	3	3	1	4	4	3	3	5	3.8	2	1	1	1	1	1.2	4	4	4	4,00
39	5	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	4.8	1	1	1	2	1	1.2	5	5	5	5,00
40	6	1	2	2	3	5	3	4	3	3	4	3.4	4	4	4	4	5	4.2	3	3	3	3,00
41	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4.4	4	4	5	4,33
42	4	1	1	2	3	2	4	4	4	5	5	4.4	3	3	3	3	1	2.6	4	4	4	4,00
43	6	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4.2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3,67
44	2	1	1	3	3	2	5	4	4	4	4	4.2	3	3	5	4	4	3.8	4	3	4	3,67
45	6	1	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4,00
46	3	1	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,67
47	2	1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,67
48	3	1	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2.8	3	3	4	3,33
49	4	1	1	2	3	5	5	4	4	4	5	4.4	4	5	4	5	1	3.8	4	4	5	4,33
50	6	2	2	4	3	5	3	4	2	3	5	3.4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4,00
51	2	1	1	3	3	2	2	4	2	1	4	2.6	4	4	4	4	3	3.8	2	2	3	2,33
52	6	2	2	3	3	5	4	4	3	3	5	3.8	2	3	3	3	3	2.8	4	4	5	4,33

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	10	19.2	19.2	19.2
	32-37 tahun	13	25.0	25.0	44.2
	38-43 tahun	13	25.0	25.0	69.2
	44-50 tahun	6	11.5	11.5	80.8
	> 51 tahun	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	31	59.6	59.6	59.6
	Wanita	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	16	30.8	30.8	30.8
	Menikah	36	69.2	69.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.8	3.8	3.8
	Diploma	17	32.7	32.7	36.5
	Sarjana	26	50.0	50.0	86.5
	Pasca Sarjana	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	4	7.7	7.7	7.7
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	37	71.2	71.2	78.8
	>Rp. 5.500.000	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	3	5.8	5.8	5.8
	5-10 Tahun	12	23.1	23.1	28.8
	11-15 Tahun	12	23.1	23.1	51.9
	15-20Tahun	11	21.2	21.2	73.1
	> 20 Tahun	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Prestasi Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	4	7.7	7.7	17.3
	KS	12	23.1	23.1	40.4
	S	19	36.5	36.5	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	5	9.6	9.6	11.5
	KS	7	13.5	13.5	25.0
	S	34	65.4	65.4	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.7	7.7	9.6
	KS	15	28.8	28.8	38.5
	S	29	55.8	55.8	94.2
	SS	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	23	44.2	44.2	57.7
	S	17	32.7	32.7	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	10	19.2	19.2	21.2
	S	18	34.6	34.6	55.8
	SS	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	8	15.4	15.4	26.9
	KS	8	15.4	15.4	42.3
	S	24	46.2	46.2	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.8	5.8	5.8
	TS	5	9.6	9.6	15.4
	KS	11	21.2	21.2	36.5
	S	26	50.0	50.0	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	13	25.0	25.0	38.5
	S	24	46.2	46.2	84.6
	SS	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	15.4	15.4	15.4
	TS	3	5.8	5.8	21.2
	KS	14	26.9	26.9	48.1
	S	21	40.4	40.4	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.7	7.7	7.7
	TS	3	5.8	5.8	13.5
	KS	14	26.9	26.9	40.4
	S	20	38.5	38.5	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Beban Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.4	15.4	17.3
	KS	7	13.5	13.5	30.8
	S	31	59.6	59.6	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.7
	KS	21	40.4	40.4	48.1
	S	25	48.1	48.1	96.2
	SS	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	KS	6	11.5	11.5	23.1
	S	24	46.2	46.2	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.56	1.211	52
A2	3.71	.848	52
A3	3.56	.802	52
A4	3.27	1.069	52
A5	4.21	.825	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.75	6.544	.805	.685
A2	14.60	9.187	.602	.763
A3	14.75	10.544	.348	.827
A4	15.04	7.528	.739	.712
A5	14.10	9.853	.477	.796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.31	13.002	3.606	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		132.615	51	2.600	12.180	.000
Within People	Between Items	24.985	4	6.246		
	Residual	104.615	204	.513		
	Total	129.600	208	.623		
Total		262.215	259	1.012		

Grand Mean = 3.66

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.31	1.213	52
B2	3.56	1.037	52
B3	3.52	1.146	52
B4	3.27	1.223	52
B5	3.60	1.125	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	13.94	13.820	.743	.837
B2	13.69	15.041	.731	.842
B3	13.73	15.103	.626	.865
B4	13.98	13.470	.783	.826
B5	13.65	15.172	.634	.863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.25	21.995	4.690	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		224.350	51	4.399	2.123	.079
Within People	Between Items	4.715	4	1.179		
	Residual	113.285	204	.555		
	Total	118.000	208	.567		
Total		342.350	259	1.322		

Grand Mean = 3.45

Lampiran 9 Reliability & Validitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,934	52
C2	3,44	,802	52
C3	3,85	1,211	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,29	3,425	,806	,768
C2	7,44	4,016	,754	,835
C3	7,04	2,626	,763	,845

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,88	7,084	2,662	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	120,436	51	2,361	6,955	,001
Within People Between Items	4,321	2	2,160		
Residual	31,679	102	,311		
Total	36,000	104	,346		
Total	156,436	155	1,009		

Grand Mean = 3,63

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X2), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.717	.38363

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.312	2	9.656	65.608	.000 ^b
	Residual	7.212	49	.147		
	Total	26.523	51			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.957	1.263		3,133	.001
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	.123	.060	.161	2.069	.044
	Beban Kerja (X2)	-.634	.062	-.794	-10.231	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

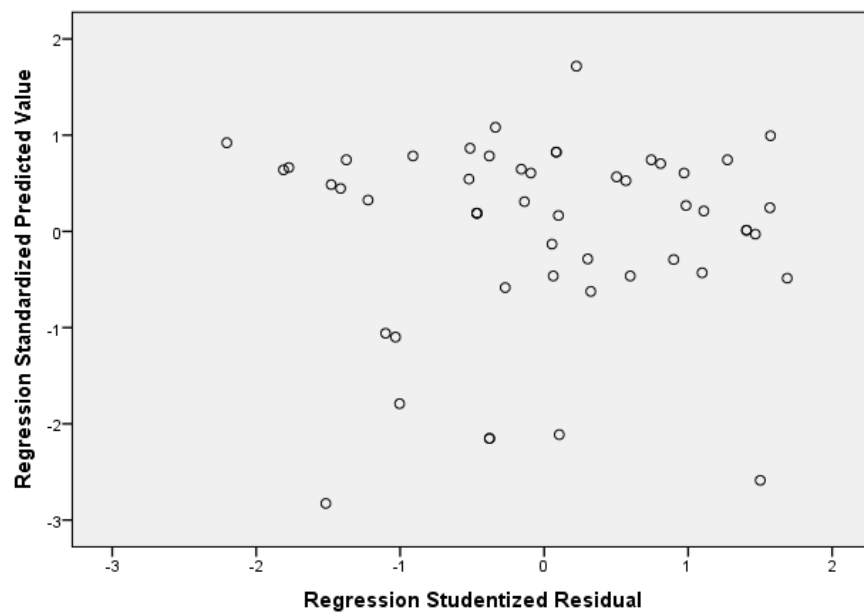
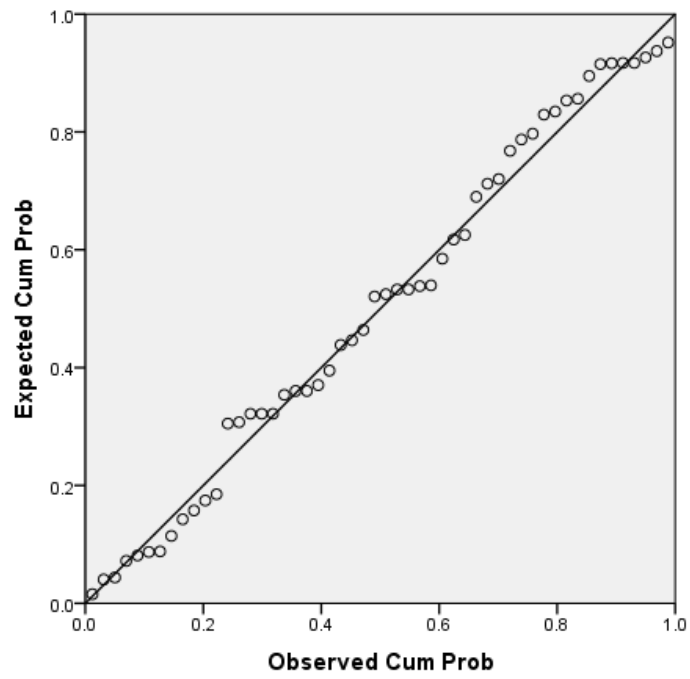
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	3.6615	.72115	52
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	3.4500	.93798	52
Beban Kerja (X2)	3.5962	.90363	52

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	.921	1.086
	Beban Kerja (X2)	.921	1.086

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel