

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**
(STUDI KASUS KARYAWAN PT AROFAHMINA KECAMATAN. TEGALSARI, KOTA
SURABAYA, JAWA TIMUR)

Elly Anisatul Mufidah, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : ellyannisa29@gmail.com

ABSTRAK

PT. Arofahmina merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata yang berfokus pada travel haji dan umroh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT.Arofahmina, dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. 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.

Kata Kunci : kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

PT. Arofahmina is one of the companies engaged in tourism that focuses on Hajj and Umrah travel. The purpose of this study is to determine the significant influence between the needs of self-actualization and workload on employee performance partially and simultaneously. This research uses quantitative research methods. The samples in this study were 30 employees of PT.Arofahmina, and data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant influence between the variables of self-actualization on work performance variables, The results showed that there was no significant effect between workload variables on work performance variables and the results of the study indicate that there is a significant influence between the variables of self-actualization needs and workload on employee work performance.

Keywords : Self Actualization Needs, Workload and Employee Job Performance

PENDAHULUAN

Berkembangnya zaman sekarang ini, banyak sekali orang yang ingin menyempurnakan rukun Islam, yaitu dengan beribadah ke tanah suci, banyaknya orang yang berebut dan berkeinginan untuk beribadah ke tanah suci, hal ini yang dapat membuat adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang berfokus dalam bidang travel haji dan umrah untuk saling bersaing dan berkompetisi guna

memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul dibidang tersebut.

Modal utama bagi perusahaan agar dapat menang dalam perebutan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul adalah sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan tersebut, tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang tidak ternilai bagi perusahaan ataupun organisasi dan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membuat prestasi yang besar bagi perusahaan ataupun organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Sutrisno (2010:151) prestasi kerja adalah sebagai

hasil kerja yang telah dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja. Prestasi kerja karyawan biasanya didapatkan dengan cara mencari informasi tentang kinerja karyawan pada perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Berkembangnya teknologi pada saat ini, para karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dituntut lebih untuk dapat bekerja lebih keras dan maksimal, karyawan juga harus bisa dan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawannya dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi kepadanya.

Beban kerja yang sangat berat bagi para karyawan bisa menimbulkan tekanan yang berat terhadap karyawan dan pada akhirnya beban kerja yang sangat berat akan membuat prestasi kerja karyawan tersebut menurun. Beban kerja yang telah dikemukakan oleh Menpan dalam Dhania (2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Karyawan biasanya membutuhkan aktualisasi diri dalam bekerja seperti yang telah dikemukakan oleh Robbins dan Coutler (2010:10) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, Kebutuhan aktualisasi diri ini dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan tersebut dapat meningkat dan kebutuhan aktualisasi diri ini juga dibutuhkan agar dapat membuat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk terus berprestasi dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan kepada dirinya.

PT. Arofahmina merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata yang berfokus pada travel haji dan umroh. PT. Arofahmina memiliki visi menjadi pelopor travel terpercaya dengan standar pelayanan dan bimbingan ibadah terbaik di Indonesia. Hingga juni 2019, PT. Arofahmina telah memberangkatkan lebih dari 10.000 jamaah umrah dan haji plus. PT. Arofahmina memiliki 5 kantor cabang yang tersebar di wilayah Jawa Timur dan Jakarta, 70 kantor perwakilan dan lebih dari 200 mitra. PT. Arofahmina telah beroperasi sejak tahun 2008 dan telah mendapatkan izin secara resmi pada tahun 2012, dengan akta pendirian perusahaan no.69/2012 dan juga surat keputusan.

1. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Apakah kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Maslow (1970) dalam Arianto (2009:139) aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Sedangkan aktualisasi diri yang telah dikemukakan oleh Robbins dan Coutler (2010:10) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan dimensi kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pertumbuhan (growth need)
- 2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potensial)
- 3) Kebutuhan pemenuhan diri (self fulfillment)
- 4) Kebutuhan dorongan

Beban Kerja

Menurut Menpan dalam Dhania (2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Munandar (2001:381), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Tuntutan Fisik
- 2) Tuntutan Tugas

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan sedangkan Menurut Sutrisno (2016:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja.

Adapun menurut Byar dan Rue dalam sutrisno (2016:151) mengemukakan adanya dua faktor mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

- 1) Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Persepsi peran/tugas (*Role/task perception*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah :
 - a) Kondisi fisik. b) Peralatan. c) Waktu.
 - d) Material. e) Pendidikan. f) Supervisi.
 - g) Desain organisasi. h) Pelatihan. i) Keberuntungan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis pendekatan penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data ini biasanya menggunakan instrumen penelitian dan juga menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Arofahmina di Jl. R.A Kartini No.84, DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur 60264 yang dilakukan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai bulan Januari 2020.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:
 Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)
 Beban Kerja (X2)
 Prestasi Kerja (Y)

Definisi Operasional Variabel

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan dimensi kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)
- 2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potensial*)
- 3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self fulfillment*)
- 4) Kebutuhan dorongan

Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Tuntutan Fisik.
 Tuntutan fisik yaitu kondisi kerja tertentu yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal, disamping adanya dampaknya terhadap kinerja karyawan kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seseorang tenaga kerja.
- 2) Tuntutan Tugas
 Tuntutan tugas yaitu kondisi dimana seseorang tenaga kerja melakukan pekerjaannya dalam waktu kerja shift/kerja malam.

Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue dalam sutrisno (2016:151) adapun indikator prestasi kerja karyawan yaitu:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Persepsi peran/tugas (*Role/task perception*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Pengertian populasi Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Arofahmina di Kec.

Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) mendefinisikan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).” Jumlah karyawan yang akan diambil sebagai sampel adalah 30 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner
- 2) Observasi
- 3) Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:156) Instrumen penelitian adalah merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

Tabel Skor Alternatif Jawaban Instrumen

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menyatakan keakuratan atau ketetapan. Validitas dalam penelitian ini mempresentasikan derajat ketetapan antar data yang terjadi langsung pada objek penelitian dengan data yang sudah dilaporkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas ini, peneliti menggunakan rumus pearson dengan korelasi *product moment*.

- 1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang instrumen merujuk pada suatu pengertian dimana instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang valid atau yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data yang mampu mengungkap konsistensi dalam melakukan penelitian di lapangan.

Uji Reabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan setiap skor item dan skor totalnya yang dihitung berdasarkan rumus *Alpha Cronboach*.

- 2) Analisis Regresi Linear berganda
Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*).
- 3) Uji Normalitas
Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang kita miliki terdistribusi normal atau tidak.
- 4) Uji t (parsial)
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 5) Uji F (simultan)
Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel X1	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X1.1	0,30	0,704	Valid
X1.2	0,30	0,704	Valid
X1.3	0,30	0,762	Valid
X1.4	0,30	0,746	Valid
X1.5	0,30	0,805	Valid
X1.6	0,30	0,760	Valid
X1.7	0,30	0,782	Valid
X1.8	0,30	0,787	Valid
Variabel X2	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X2.1	0,30	0,665	Valid
X2.2	0,30	0,830	Valid
X2.3	0,30	0,607	Valid
X2.4	0,30	0,702	Valid
X2.5	0,30	0,430	Valid
X2.6	0,30	0,584	Valid
Variabel Y	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Y.1	0,30	0,629	Valid
Y.2	0,30	0,562	Valid
Y.3	0,30	0,579	Valid
Y.4	0,30	0,680	Valid
Y.5	0,30	0,625	Valid
Y.6	0,30	0,521	Valid
Y.7	0,30	0,653	Valid
Y.8	0,30	0,464	Valid
Y.9	0,30	0,652	Valid
Y.10	0,30	0,706	Valid
Y.11	0,30	0,501	Valid

Sumber : Data diolah (Januari 2020)

Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan valid atau dikatakan signifikan dan positif.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronboach alpha	Keterangan
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0,889	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,719	Reliabel
3	Prestasi kerja (Y)	0,796	Reliabel

Sumber : Data Diolah (Januari 2020)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27601861
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.088
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Output SPSS versi 25 (Januari 2020)

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.052	4.894		.003
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.780	.117	.782	.000
	Beban Kerja	.204	.131	.183	.130

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Output SPSS versi 25 (Januari 2020)

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.052	4.894		.003
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.780	.117	.782	.000
	Beban Kerja	.204	.131	.183	.130

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Output SPSS versi 25 (Januari 2020)

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.572	2	128.286	23.057	.000 ^b
	Residual	150.228	27	5.564		

Total	406.800	29		
-------	---------	----	--	--

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kebutuhan Aktualisasi Diri
 Sumber: Data Output SPSS versi 25 (Januari 202

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini ditunjukkan dengan hasil Uji t yang didapat dari nilai t hitung $6,679 > t$ tabel $2,025$ dan diperoleh nilai sig sebesar $0,000$, dimana nilai sig $t < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja secara parsial. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini ditunjukkan dengan hasil Uji t yang didapat dari nilai t hitung $1,562 > t$ tabel $2,025$ dan diperoleh nilai sig sebesar $0,13$, dimana nilai sig $t > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap prestasi kerja secara parsial.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini ditunjukkan dengan hasil Uji F yang didapat dari nilai F hitung $23,057 > F$ tabel $3,34$ dan diperoleh nilai sig sebesar $0,000$, dimana nilai sig $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan. Sehingga dapat kita ketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT.Arofahmina

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja secara signifikan, peneliti menyarankan bagi perusahaan PT.Arofahmina agar memberikan waktu kepada karyawannya untuk dapat mengaktualisasikan diri karyawan dengan cara mengembangkan potensi yang mereka miliki, agar menjadi karyawan yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

2. Bagi Karyawan PT.Arofahmina

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan bagi karyawan PT.Arofahmina untuk selalu memberikan waktu untuk mengaktualisasikan dirinya dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengerjakan tugas dengan tepat waktu, tidak menundanya, memiliki komitmen yang baik, tidak meremehkan pekerjaan dan juga dapat menerima kritik, saran dan masukan yang positif untuk perkembangan dirinya. Cara tersebut dapat membuat karyawan berkembang dan menjadi karyawan yang lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan bagi peneliti yang selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih luas dan dalam lagi mengenai sumber daya manusia yang lebih berfokus pada kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan prestasi kerja karyawan, agar penelitian mengenai kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan prestasi kerja dapat diperbaiki dan lebih disempurnakan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Riszky Adhani. 2013. **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan. Ilmu Manajemen.** 1(4): 1223-1233
- Arianto, 2001. **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arief Alfiandari. 2015. **Pengaruh Budaya Organisasi, Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Bisnis dan Akuntansi.** 17(1a): 1410-9875
- Arizal. 2012. **Analisis Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Kepuasan Kerja, Kasus Pengusaha Industri Mikro Kerupuk Singkong di Kecamatan Kamang**

- Magek, Kabupaten Agam. Jurnal Manajemen** 3 (1):1-25.
- A.S, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosda.
- Dhania, D.R. 2010. **Pengaruh Stress, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), Jurnal Psikologi**, Universitas Muria, Kudus, Volume, No 1, Desember 2010.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis multivariate IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika Indah Kurniawati, dkk. 2016. **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ekonomi**. 2(3): 193-203
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. **Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruangan Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan**.
- Robbins, S. P. & Mary,C. (2009). *Management (Tenth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sheila Shintya Shasa, Siti maria. 2018. **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Kinerja**. 15 (2): 68-75
- Sugianto, 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwen, V. Wiratna dan Lila Retnani Utami. 2019. *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta: STARTUP.
- Sutarto, 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. www.arofahmina.co.id