

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III SUNDA KELAPA

Latifa Ummami¹, Andri Priadi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

*Self-actualization,
Workload,
Employee
Performance*

Abstract. This study aims to determine the effect of self-actualization and workload on employee performance at the Class III Harbormaster and Port Authority Office (KSOP) of Sunda Kelapa, both partially and simultaneously. A quantitative method with a descriptive-associative approach was employed. The study sample consisted of 89 employees, selected using the saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, the coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test) with the aid of SPSS version 27. The results indicate that self-actualization has a positive and significant effect on employee performance (t-count 8.308 > t-table 1.663; sig. 0.000 < 0.05). Workload also has a positive and significant effect on employee performance (t-count 2.144 > t-table 1.663; sig. 0.035 < 0.05). Simultaneously, self-actualization and workload have a positive and significant effect on employee performance (F-count 39.150 > F-table 3.10; sig. 0.000 < 0.05), contributing 47.7%, while the remaining 52.3% is influenced by factors outside this research model.

Corresponding author*

Email: latifaummami@gmail.com

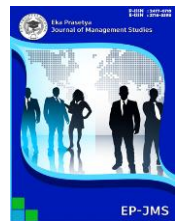
1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi serta peningkatan aktivitas perdagangan internasional menjadikan sektor transportasi laut sebagai komponen strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Pelabuhan berfungsi sebagai simpul utama dalam sistem distribusi logistik yang menjamin kelancaran arus barang dan jasa. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) memiliki



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di sektor transportasi laut, khususnya dalam menjamin keselamatan pelayaran, pengawasan operasional pelabuhan, serta pengendalian aktivitas kepelabuhanan.

Data Key Performance Indicator (KPI) pegawai pada KSOP Kelas III Sunda Kelapa periode 2023–2025 (Tabel 1) menunjukkan bahwa capaian kinerja meningkat dari tahun ke tahun, tetapi belum seluruhnya mencapai target 100%. Rata-rata capaian seluruh indikator naik dari 93,4% pada 2023 menjadi 96,0% pada 2024 dan 98,3% pada 2025. Pada 2025, indikator harmonis baru mencapai 95% dengan permasalahan pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, akuntabel 97% karena disiplin pegawai perlu ditingkatkan, dan kolaboratif 98% karena kerja sama dengan pihak terkait perlu diperkuat. Indikator kompeten dan adaptif (masing-masing 99%) juga belum optimal karena masih terdapat pegawai yang membutuhkan diklat teknis dan perlu meningkatkan kreativitas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Tabel 1. Capaian KPI Pegawai KSOP Kelas III Sunda Kelapa Periode 2023–2025 (%)

No	Indikator kinerja	Target	2023	2024	2025	Permasalahan
1	Berorientasi pelayanan	100	95	98	100	Pelayanan pada kantor dalam kondisi baik
2	Akuntabel	100	90	94	97	Disiplin pegawai perlu ditingkatkan
3	Kompeten	100	92	95	99	Terdapat pegawai yang membutuhkan tambahan diklat teknis
4	Harmonis	100	90	92	95	Pemanfaatan waktu kerja belum maksimal
5	Loyal	100	100	100	100	Pelayanan pada kantor dalam kondisi baik
6	Adaptif	100	95	96	99	Perlu meningkatkan kreativitas
7	Kolaboratif	100	92	97	98	Perlu meningkatkan kerja sama dengan pihak terkait
	Rata-rata	100	93,4	96,0	98,3	

Sumber: Data KSOP Kelas III Sunda Kelapa (2026); rata-rata dihitung penulis.

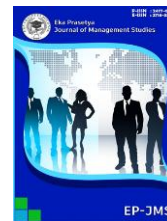
Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow yang mencerminkan keinginan individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara maksimal. Individu yang mampu mengaktualisasikan diri cenderung memiliki motivasi intrinsik, kreativitas, serta komitmen kerja yang tinggi. Hasil pra-survei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa 80% pegawai merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, namun 60% di antaranya juga merasa potensi dirinya belum dimanfaatkan secara maksimal dalam pekerjaan, sehingga aspek aktualisasi diri masih menjadi perhatian.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow yang mencerminkan keinginan individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara maksimal. Individu yang mampu mengaktualisasikan diri cenderung memiliki motivasi intrinsik, kreativitas, serta komitmen kerja yang tinggi. Hasil pra-survei terhadap 25 pegawai menunjukkan bahwa 80% merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, namun 60% merasa potensi dirinya belum dimanfaatkan secara maksimal dan 56%



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



jarang mendapatkan dukungan atau apresiasi dari atasan maupun rekan kerja, sehingga aspek aktualisasi diri masih menjadi perhatian.

Selain aktualisasi diri, beban kerja juga diduga turut memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi kemampuan dan waktu yang memadai dapat menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas (Tarwaka, 2020), namun apabila dikelola secara proporsional, beban kerja juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pegawai KSOP dihadapkan pada tuntutan pengawasan lalu lintas kapal, pengelolaan administrasi dokumen, dan koordinasi lintas instansi dengan target serta standar waktu kerja yang relatif tinggi. Mahendra et al. (2025) juga mencatat bahwa beban kerja dan sistem kerja di lingkungan KSOP berkaitan erat dengan efektivitas pelayanan dan kinerja pegawai. Fenomena ini tampak pada hasil pra-survei terhadap 25 pegawai (Tabel 2): meskipun 76% menyatakan target pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu dan 80% menyatakan pekerjaan dilakukan sesuai SOP, sebanyak 32% menyatakan kondisi pekerjaan belum mendukung kerja tanpa kelelahan berlebihan, 36% menyatakan pekerjaan belum dapat diselesaikan secara optimal tanpa kelelahan yang berarti, dan 24% menyatakan target belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Sebagian pegawai dengan demikian masih merasakan tekanan dan kelelahan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Beban Kerja Pegawai KSOP Kelas III Sunda Kelapa (n = 25)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Target pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19 (76%)	6 (24%)
2	Kondisi pekerjaan mendukung pegawai bekerja tanpa kelelahan berlebihan	17 (68%)	8 (32%)
3	Pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa kelelahan yang berarti	16 (64%)	9 (36%)
4	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)	20 (80%)	5 (20%)
5	Standar kerja yang jelas dan konsisten membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	18 (72%)	7 (28%)

Sumber: Data pra-survei KSOP Kelas III Sunda Kelapa (2026).

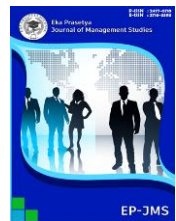
Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi atau kinerja pegawai pada perbankan, dinas, dan pemerintah daerah (Adhani, 2013; Elvina, 2021; Damayanti & Ekowati, 2024; Amri et al., 2024). Namun, terdapat dua celah penelitian (research gap). Pertama, arah pengaruh beban kerja belum konsisten: Damayanti dan Ekowati (2024) memperoleh koefisien beban kerja yang bernilai negatif, sedangkan Prawibowo dan Prapanca (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional justru meningkatkan efektivitas kerja. Kedua, penelitian pada lingkungan kepelabuhanan masih terbatas pada variabel lain, yaitu kepuasan kerja (Mahendra et al., 2025) dan komitmen afektif (Firdausi & Mulyana, 2024), sehingga, berdasarkan literatur yang ditelaah, belum terdapat bukti empiris mengenai pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada KSOP. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji pengaruh parsial dan simultan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada KSOP Kelas III Sunda Kelapa sekaligus memberikan bukti empiris tambahan mengenai arah pengaruh beban kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa, baik secara parsial maupun simultan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2019) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur melalui lima indikator menurut Robbins (2019), yaitu (1) kualitas kerja, yaitu ketelitian dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar; (2) kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target; (3) ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan; (4) efektivitas, yaitu pemanfaatan waktu dan sumber daya kerja secara optimal; dan (5) kemandirian, yaitu kemampuan menjalankan tugas secara mandiri dengan tanggung jawab penuh.

2.2. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow (2020), yang mencerminkan keinginan individu untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara maksimal. Robbins dan Coulter (2015) menjelaskan bahwa aktualisasi diri mendorong individu untuk terus tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi penuhnya dalam bekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat aktualisasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.

Aktualisasi diri diukur melalui empat indikator menurut Robbins dan Coulter (2015), yaitu (1) kebutuhan pertumbuhan, yaitu keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan; (2) kebutuhan pencapaian potensi seseorang, yaitu dorongan untuk mencapai hasil dan prestasi kerja terbaik; (3) kebutuhan pemenuhan diri, yaitu kesesuaian pekerjaan dengan nilai, minat, dan tujuan pribadi; dan (4) kebutuhan dorongan, yaitu dukungan, apresiasi, dan umpan balik dari lingkungan kerja.

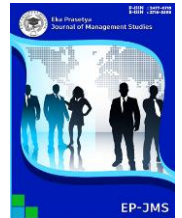
2.3. Beban Kerja

Tarwaka (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kemampuan pekerja. Munandar (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sedangkan beban kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Beban kerja diukur melalui tiga indikator menurut Koesomowidjojo (2017), yaitu (1) target yang harus dicapai, yaitu kesesuaian antara target dan waktu penyelesaian pekerjaan; (2) kondisi pekerjaan, yaitu daya tahan dan tingkat kelelahan fisik saat bekerja; dan (3) standar pekerjaan, yaitu kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dan waktu kerja dengan prosedur operasional standar (SOP).



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2.4. Penelitian terdahulu

Adhani (2013) pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya, Elvina (2021) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara, Damayanti dan Ekowati (2024) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu, serta Amri et al. (2024) pada Kantor Walikota Palopo menggunakan regresi linier berganda dan menyimpulkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian Damayanti dan Ekowati (2024) dengan 65 pegawai, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,995 + 0,567X_1 - 0,406X_2$ dengan F hitung 98,024 (sig. 0,000), sehingga beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah koefisien negatif.

Pada variabel aktualisasi diri, Rahmi dan Jusup (2024) menemukan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Anggraini et al. (2024) dengan 94 responden menyimpulkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Burhan (2019) melalui Structural Equation Modeling menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pada variabel beban kerja, Hakim et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19, dan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik menurunkan kinerja. Prawibowo dan Prapanca (2024) melalui PLS-SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; pembagian beban kerja yang proporsional meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas.

Pada lingkup kepelabuhanan, Mahendra et al. (2025) meneliti pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada KSOP Kelas II Cirebon, sedangkan Firdausi dan Mulyana (2024) meneliti pengaruh makna kerja terhadap komitmen afektif pegawai industri jasa pelabuhan. Kedua penelitian tersebut tidak menguji pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

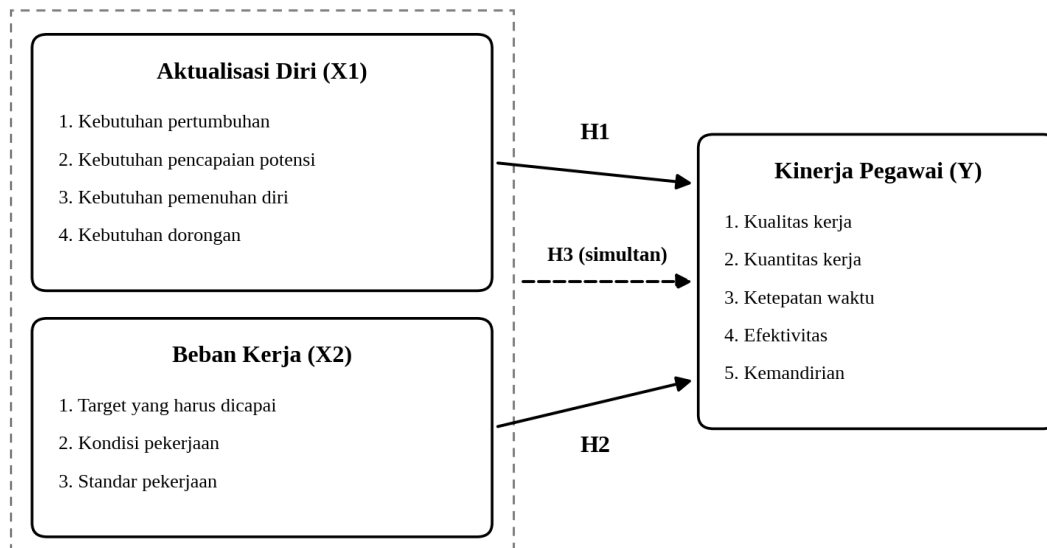
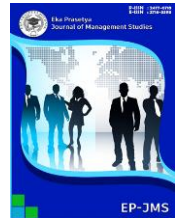
2.5. Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1. Aktualisasi diri (X1) dengan empat indikator dan beban kerja (X2) dengan tiga indikator diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan lima indikator, baik secara parsial (H1 dan H2) maupun secara simultan (H3).



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah penulis (2026).

2.6. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Maslow (2020) dan Mangkunegara (2017) bahwa pegawai yang dapat mengembangkan potensinya menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen kerja yang lebih baik, serta didukung temuan Damayanti dan Ekowati (2024), Rahmi dan Jusup (2024), dan Burhan (2019).

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini dirumuskan tanpa arah karena penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten: beban kerja yang tidak terkelola menurunkan kinerja (Hakim et al., 2022; Damayanti & Ekowati, 2024), sedangkan beban kerja yang proporsional meningkatkan efektivitas kerja (Prawibowo & Prapanca, 2024).

H3: Aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan oleh Adhani (2013), Elvina (2021), dan Amri et al. (2024).

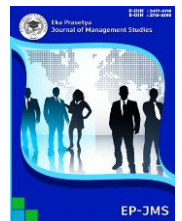
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2021). Objek penelitian adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III Sunda Kelapa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi yaitu 89 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu Aktualisasi Diri (X1) dengan empat indikator dan Beban Kerja (X2) dengan tiga indikator, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan lima indikator sebagaimana diuraikan pada kajian literatur. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berisi 30 butir pernyataan (10 butir untuk setiap variabel) dengan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan data pendukung instansi. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan taraf signifikansi 5% menggunakan program SPSS versi 27 (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden dan Statistik Deskriptif

Responden penelitian berjumlah 89 pegawai, didominasi oleh kelompok usia 21–30 tahun (42,70%), berjenis kelamin laki-laki (74,16%), dan berpendidikan Sarjana S-1 (61,80%). Karakteristik ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai KSOP Kelas III Sunda Kelapa berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas kepelabuhanan.

Statistik deskriptif jawaban 89 responden disajikan pada Tabel 3 dengan kriteria interval skor 1,00–1,79 (sangat tidak baik) hingga 4,20–5,00 (sangat baik). Aktualisasi diri (3,64) dan kinerja pegawai (3,77) berada pada kategori baik, sedangkan beban kerja (3,29) berada pada kategori cukup baik dan merupakan skor terendah di antara ketiga variabel. Pada beban kerja, indikator kondisi pekerjaan memperoleh skor terendah (3,17), dengan butir “Saya jarang merasa kelelahan berlebihan ketika menyelesaikan pekerjaan” sebagai butir terendah (3,13); hanya 41,6% responden yang setuju atau sangat setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan 30,3% tidak setuju atau sangat tidak setuju. Pada kinerja pegawai, indikator kemandirian memperoleh skor terendah (3,63).

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel dan Indikator Penelitian (n = 89)

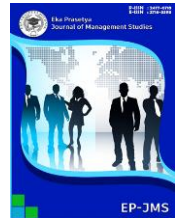
Variabel / indikator	Rata-rata skor	Kategori
Aktualisasi Diri (X1)	3,64	Baik
Kebutuhan pertumbuhan	3,62	Baik
Kebutuhan pencapaian potensi seseorang	3,63	Baik
Kebutuhan pemenuhan diri	3,64	Baik
Kebutuhan dorongan	3,68	Baik
Beban Kerja (X2)	3,29	Cukup baik
Target yang harus dicapai	3,39	Cukup baik
Kondisi pekerjaan	3,17	Cukup baik
Standar pekerjaan	3,30	Cukup baik
Kinerja Pegawai (Y)	3,77	Baik
Kualitas kerja	3,77	Baik
Kuantitas kerja	3,73	Baik
Ketepatan waktu	3,86	Baik
Efektivitas	3,84	Baik
Kemandirian	3,63	Baik

Sumber: Data kuesioner diolah, SPSS 27 (2026).



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.2 Pembahasan

Pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai. Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B = 0,686$; $t = 8,308$; sig. $0,000$) dan secara parsial menyumbang 44,9% variasi kinerja. Pengaruhnya jauh lebih dominan daripada beban kerja ($Beta\ 0,652$ berbanding $0,168$). Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor aktualisasi diri diikuti kenaikan $0,686$ satuan skor kinerja dengan beban kerja dianggap tetap. Temuan ini mendukung teori Maslow (2020) dan Mangkunegara (2017) bahwa pegawai yang dapat mengembangkan potensinya menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen kerja yang lebih baik, serta sejalan dengan Damayanti dan Ekowati (2024), Rahmi dan Jusup (2024), dan Burhan (2019). Pada KSOP Kelas III Sunda Kelapa, aktualisasi diri berada pada kategori baik ($3,64$) dengan skor tertinggi pada indikator kebutuhan dorongan ($3,68$), terutama dukungan lingkungan kerja untuk berkembang ($3,80$). Namun, butir “berusaha mencapai hasil kerja terbaik sesuai kemampuan” hanya memperoleh skor $3,39$, selaras dengan hasil pra-survei yang menunjukkan 60% pegawai merasa potensinya belum dimanfaatkan secara maksimal. Kondisi ini juga sejalan dengan data KPI 2025 yang menunjukkan indikator kompeten (99%) belum mencapai target karena sebagian pegawai masih memerlukan diklat teknis, sehingga pengembangan kompetensi berpeluang memperkuat kinerja.

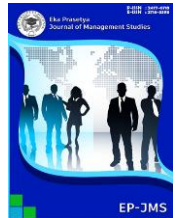
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B = 0,168$; $t = 2,144$; sig. $0,035$), tetapi pengaruhnya lemah, dengan kontribusi parsial hanya 5,6% ($Beta\ 0,168$). Skor beban kerja ($3,29$; cukup baik) merupakan yang terendah di antara ketiga variabel, dengan indikator kondisi pekerjaan terendah ($3,17$). Sementara itu, butir “target pekerjaan mendorong saya bekerja lebih efektif” memperoleh skor tertinggi pada variabel ini ($3,69$). Pola tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang dinilai proporsional dapat berfungsi sebagai dorongan untuk bekerja lebih efektif, sejalan dengan Prawibowo dan Prapanca (2024). Hasil ini berbeda dari Damayanti dan Ekowati (2024) yang memperoleh koefisien negatif, sehingga arah pengaruh beban kerja tampaknya bergantung pada karakteristik objek dan tingkat beban yang dirasakan pegawai. Meskipun demikian, hasil ini tidak berarti beban kerja dapat ditingkatkan tanpa batas: sebanyak 30,3% responden tidak setuju bahwa mereka jarang merasa kelelahan berlebihan dan 36% peserta pra-survei mengaku belum dapat bekerja optimal tanpa kelelahan yang berarti. Beban kerja yang tidak terkelola berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja (Tarwaka, 2020; Hakim et al., 2022).

Pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 39,150$; sig. $0,000$) dengan R Square $0,477$, sehingga model mampu menjelaskan 47,7% variasi kinerja, sedangkan 52,3% dipengaruhi faktor lain, misalnya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan Adhani (2013), Elvina (2021), dan Amri et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Tingkat kinerja pegawai yang baik ($3,77$) konsisten dengan capaian KPI yang mencapai rata-rata 98,3% pada 2025. Secara praktis, aktualisasi diri menjadi variabel yang paling perlu diprioritaskan, sementara pengelolaan beban kerja perlu dijaga agar tetap proporsional. Penelitian ini terbatas pada satu instansi dan data persepsi responden, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variable Aktualisasi Diri (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	0,477	0,464	5,48232
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Aktualisasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,690. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, nilai R Square sebesar 0,477 menunjukkan bahwa kontribusi variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47,7%.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variable Aktualisasi Diri (X1) Dan Beban kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	0,477	0,464	5,48232
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Aktualisasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 47,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan Kinerja Pegawai.

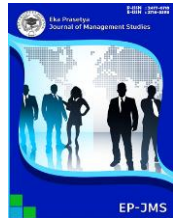
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Aktualisasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,115	3,794		1,875	0,064
	Aktualisasi Diri	0,686	0,083	0,652	8,308	0,000
	Beban Kerja	0,168	0,078	0,168	2,144	0,035
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,308 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Aktualisasi Diri (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,115	3,794		1,875	0,064
	Aktualisasi Diri	0,686	0,083	0,652	8,308	0,000
	Beban Kerja	0,168	0,078	0,168	2,144	0,035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,144 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Tabel 8. Hasil Pengelolaan Data Pengujian (Uji F) Simultan Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2353,400	2	1176,700	39,150	.000 ^b
	Residual	2584,802	86	30,056		
	Total	4938,202	88			

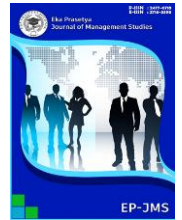
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,150 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,14. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Aktualisasi Diri (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



(Y). (Data diolah, SPSS 27, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa, 2026)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 44,9%; (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 5,6%; dan (3) Aktualisasi Diri dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Sunda Kelapa, dengan kontribusi sebesar 47,7%.

Instansi disarankan untuk terus memberikan kesempatan pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan dan program pengembangan kompetensi, serta melakukan evaluasi pembagian beban kerja agar tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai. Penelitian ini terbatas pada pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner pada satu instansi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

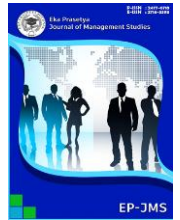
DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Amri, A., Bunga, N. P., Syaputra, I., & Syahril, A. (2024). Pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Palopo. *YUME: Journal of Management*, 7(3).
- Anggraini, S., Susena, K. C., & Rahman, A. (2024). The effect of self-actualization and appreciation on the work performance of employees of the Bengkulu City ATR/BPN Office. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 39–48.
- Burhan, U. (2019). Self efficacy, self actualization, job satisfaction, organization citizenship behavior (OCB), effect on employee performance. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44–55.
- Damayanti, T., & Ekowati, S. (2024). The effect of self-actualization needs and workload on employee work performance at the Bengkulu City Industry and Trade Office. *Journal of Indonesian Management*, 4(1), 21–32.
- Elvina. (2020). Pengaruh aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1).
- Firdausi, L., & Mulyana, O. P. (2024). An exploration of meaningful work: Examining its correlational effect on affective commitment level of port service industry employee. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 132–147.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., Rumijati, A., & Febriani, R. (2022). The effect of workload and self efficacy on employee performance during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 171–183.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Cet. 5). Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mahendra, I., Santara, M. A. M., & Solahudin, A. (2025). The influence of leadership, workload, compensation on job satisfaction: Case study of the Cirebon Class II Port Authority Office (KSOP). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 5(3), 1111–1126.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2020). *A theory of human motivation*. Wilder Publications.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. UI-Press.
- Prawibowo, R. B., & Prapanca, D. (2024). Enhancing employee performance: The impact of transformational leadership, motivation, and workload. *Academia Open*, 9(2).
- Rahmi, & Jusup. (2024). [Data bibliografis perlu disesuaikan dengan sumber asli yang digunakan].
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 3). Alfabeta.
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.