

**PERAN RELIGIUSITAS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus pada BMT Mitra Hasanah Semarang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana (S1) Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Ayu Retno Ningsih

NIM : 30401700039

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN RELIGIUSITAS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

Ayu Retno Ningsih

NIM : 30401700039

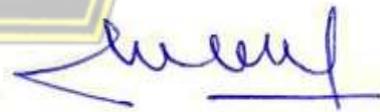
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 Februari 2023

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

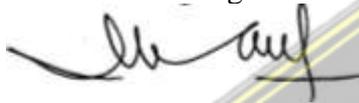
**PERAN RELIGIUSITAS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BMT MITRA HASANAH
SEMARANG**

Di susun oleh:

**Ayu Retno Ningsih
NIM: 30401700039**

Telah di pertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 februari 2023
Susunan dewan penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si
Nik. 210499045

Penguji I



Dr. Drs. H. Abdul Hakim, SE., M.Si
Nik. 210487014

Penguji II



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.
Nik. 210485009

Skripsi telah di terima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Semarang

Ketua program studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., SE., M.M.
NIK.210416055

HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Retno Ningsih
NIM : 30401700039
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul "**PERAN RELIGIUSITAS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (BMT MITRA HASANAH SEMARANG)**". Dengan ini benar-benar karya asli hasil saya, yang di ajukan dan di ujikan pada tanggal 15 februari 2023. Apabila hasil skripsi yang saya buat ternyata hasil plagiat saya bersedia menerima sanksi, dan bertanggungjawab berdasarkan aturan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, dan dalam keadaan sadar tanpa ada paksaan dari manapun dan siapapun.

Semarang, 27 Februari 2023

Yang memberi pernyataan


Ayu Retno Ningsih

NIM: 30401700039

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara religiusitas dan kebutuhan berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia di BMT Mitra Hasanah Semarang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, beberapa nasabah BMT Mitra Hasanah merasa tidak puas dengan pelayanan maupun kinerja karyawannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “RELIGIUSITAS DAN KEBUTUHAN BERPRESTASI PADA KINERJA SUMBERDAYA MANUSIA” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan kuesioner. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder

Berdasarkan hasil penelitian, di BMT Mitra hasanah menggunakan sistem olah data SPSS dan dapan di simpulkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dan yang harus perlu di ketahui bahwa dari hasil penelitian sebaiknya karyawan lebih meningkatkan dan sabar untuk melayani nasabah untuk berkembangnya sebuah perusahaan dan lebih optimal dalam menyelesaikan pelayanan nasabah agar lebih maju dan bermanfaat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Religiusit, Need for Achievement, Kinerja sumber daya manusia

ABTRACK

The purpose of this study is to describe and analyze the relationship between religiosity and need for achievement on human resource performance at BMT Mitra Hasanah Semarang. Based on the results of observations and interviews, several BMT Mitra Hasanah customers felt dissatisfied with their services or the performance of their employees. Therefore the authors are interested in conducting research entitled "RELIGIOSITY AND NEED FOR ACHIEVEMENT ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE" this research is a quantitative study that uses data collection such as interviews, observations and questionnaires. The types and sources of data used are primary data and secondary data

Based on the research results, BMT Mitra Hasanah uses the spss data processing system and it can be concluded that the religiosity variable has a positive and significant effect on performance. And what you need to know is that from the results of the research, it is better for employees to improve and be patient in serving customers for the development of a company and to be more optimal in completing customer service so that it is more advanced and useful so that it can improve employee performance.

Keyword: Religiosity, Need for Achievement, Human resource performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Apapun masalahnya

Bagaimanapun buruknya keadaan

ingatlah kamu tidak terjebak selalu ada jalan keluar

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT

Saya persembahkan skripsi saya ini untuk kedua orang tua saya yang saya sayangi dan saya cintai yang telah membesarkan saya dan menyekolahkan saya sampe kuliah di Universitas

Islam Sultan Agung Semarang

Dan tidak lupa untuk dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dalam mengerjakan dan menyusun skripsi saya ini



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Karena berkat rahmat yang di limpahkan kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas saya yaitu Skripsi yang berjudul **“PERAN RELIGIUSITAS DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** untuk kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya yang sudah membantu serta memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Allah SWT yang memberikan nikmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, Msi selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberi nasehat, arahan dan masukan dari awal mengerjakan skripsi dan sampai selesainya skripsi ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Abdul Hakim, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk meneliti dan memberi petunjuk yang lebih baik terhadap skripsi ini.
4. Ibu Dra. Srihindah Pudjihastuti, MM selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan kritik dan saran serta masukan kepada peneliti skripsi ini.
5. Semua dosen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kedua orang tuaku yang aku sayangi yang selalu memberikan dukungan serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman angkatan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas kebersamaannya selama kuliah.

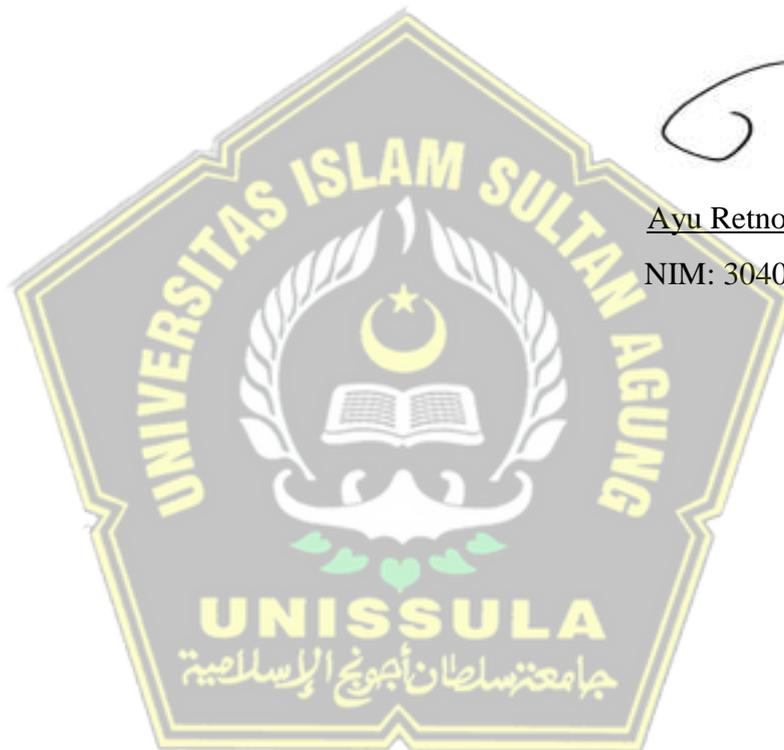
Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua orang yang telah memberikan saya dukungan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

Semarang, 17 Februari 2013



Ayu Retno Ningsih

NIM: 30401700039

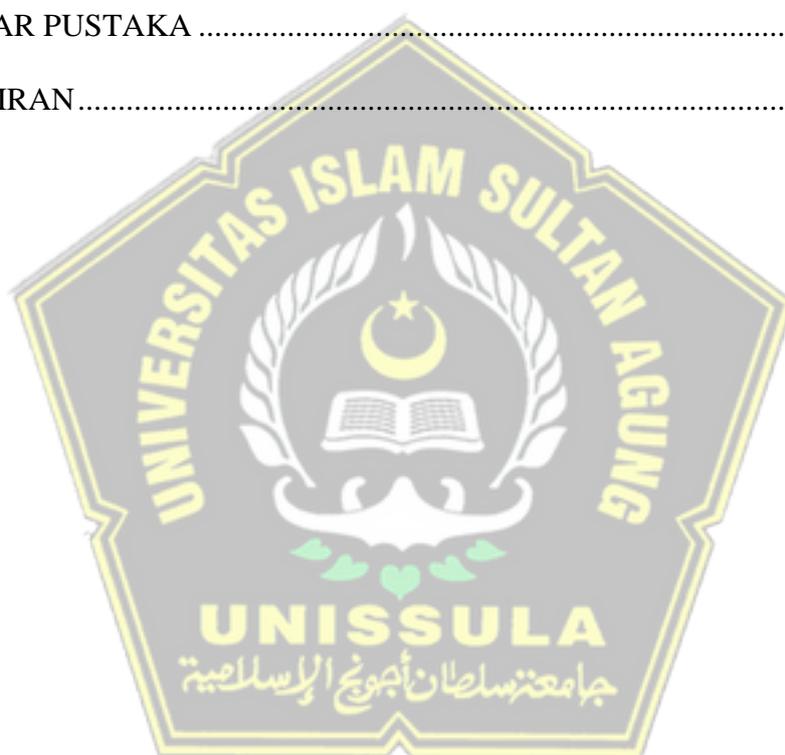


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
LEMBAR PERSETUJUAN	III
HALAMAN PERNYATAAN	IV
ABSTRAK	V
MOTO DAN PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR	XIII
DFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja SDM	10
2.2 Religiusiti	12
2.3 <i>Need For Achievement</i>	15
2.4 Model Empirik	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Variabel dan Definisi Operasional	19

3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Jenis Data	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Identitas Respdnen	30
4.1.1 Karakteristik Responden	30
4.1.2 Usia dan Jenis Kelamin.....	30
4.2 Analisi Data.....	31
4.2.1 Deskripsi Penelitian	31
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Religiusity.....	32
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Need For Achievement.....	32
4.2.4 Tanggapan responden Terhadapn Kinerja SDM.....	33
4.3 Pembahasan.....	34
4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas	34
4.3.1.1 Uji Validitas	34
4.3.1.2 Uji Reabilitas.....	35
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	36
4.4.1 Uji Normalitas	36
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	38
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	38
4.4.4 Analisis Regresi Berganda	39
4.4.5 Pengujian Hipotesis (Uji-t)	40
4.4.6 Uji F	41

4.4.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	42
4.5 Pembahasan.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
5.1 kesimpulan	45
5.2 Saran	45
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	46
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Devinisi Operasional	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	30
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Religiusity	32
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Need For Achievement.....	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja SDM	33
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas	34
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	35
Tabel kolmogorof.....	37
Tabel 4.7 Pengujian Multikolinieritas.....	38
Tabel 4.8 Tabel Koefisien Regresi Linier	39
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	40
Tabel 4.10 Uji F	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	18
Gambar 4.1 Uji Normalitas Model 1.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian Kepada Yth	50
Lampiran 2. Data Kuisisioner	51
Lampiran 3. Data Tabulasi	52
Lampiran 4. Hasil olah data	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu institusi atau instansi tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu syaratnya. Yang dimaksud kinerja seseorang ialah hasil kerja yang telah diperoleh orang tersebut, dalam rangka mencapai tujuannya. Yang dimaksud kinerja ialah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Perkembangan perekonomian saat ini semakin dinamis, banyak dari sektor ekonomi telah banyak menyumbangkan kontribusi sebuah lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan adalah per-bank-an yang menjadi tempat transaksi paling utama, selain itu ada juga badan keuangan yang menjadi ciri khas bangsa Indonesia yaitu koperasi, ialah tempat simpan pinjam berdasarkan keanggotaan, semua anggota diwajibkan menyimpan simpanan dalam bentuk simpanan wajib, dan ini bertujuan agar anggota koperasi bisa meminjamnya untuk kesejateraan bersama dengan tanggung jawab pembayaran yang adil. Semakin maraknya pertumbuhan transaksi keuangan, maka semakin beragam jenis jasa keuangan yang muncul guna melakukan transaksi bagi kebutuhan masyarakat. Tidak hanya per-bank-an yang berfungsi sebagai *Financial Intermediary* ada pula lembaga non bank seperti koperasi yang menjadi salah satu tiga kelompok ekonomi BUM/ BUMD, swasta dan koperasi.

Dalam pencapaian visi dan misi sebuah lembaga perusahaan atau koperasi membutuhkan pengelolaan manajerial yang baik. Untuk menuju tujuan tersebut kinerja menjadi hal yang utama untuk dapat meraih itu. Kinerja sangatlah penting untuk ditingkatkan terus menerus. Sesuai dengan target perusahaan atau organisasi, perusahaan jasa saat ini sedang

banyak bermunculan termasuk koperasi yang banyak mengalami perubahan seperti KJKS (koperasi jasa keuangan syariah), atau BMT misalnya dengan landasan hukum koperasi dengan sistem bagi hasil, menjual jasa simpan pinjam teraap anggotanya, serta melakukan sistem operasi perbankan, dengan landasan berdirinya koperasi yaitu dalam Peraturan Menteri Negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia nomor 35.2/PER/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah dan unit jasa keuangan syariah.

Di dalam KJKS ini, dalam pengelolaannya dibutuhkan sebuah tim yang solid untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan upaya kinerja dalam pencapaiannya. Memberikan kinerja terbaik bukanlah hal yang mudah, karena faktor eksternal dan internal menjadi penyebab individu seorang sumber daya manusia berkinerja baik atau tidak, motivasi diri dalam melakukan berbagai aspek menjadi suatu kunci di dalam menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi tidak langsung muncul begitu saja, tetapi bisa karena pemimpin yang memberi secara langsung ataupun tak langsung, seperti halnya budaya organisasi yang diciptakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi, atau perusahaan, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi dalam kinerja jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Kinerja merupakan salah satu yang paling mendasar dalam pengelolaan sebuah badan koperasi, yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan untuk menjadi handal di bidangnya.

Perkembangan perbankan syariah yang sangat pesat mendorong lahirnya unit-unit usaha syariah dalam lingkup kecil. Lahirnya BMT (Baitul Maal Wat tamwil), disetiap daerah merupakan imbas dari berkembangnya perbankan syariah. Baitul Maal Wat tamwil merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yaitu lembaga keuangan mikro yang sistem operasinya berlandaskan syariah Islam.

Dengan lahirnya Baitul Maal wat Tamwil mendorong perekonomian menengah kebawah untuk bersaing dan berkembang menjadi lebih kuat. Penyaluran dana berupa pembiayaan dalam BMT yang memiliki kemudahan dalam masyarakat sehingga pengusaha mikro mudah memperoleh permodalan. Selain itu keberadaan BMT yang mudah ditemui membuka kesempatan dan peningkatan kemampuan dalam melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas.

Perkembangan BMT yang sangat pesat dan banyak menimbulkan persaingan yang sangat ketat di antara masing-masing BMT. Hal inilah yang mendorong untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidup BMT tersebut. Begitu pula dalam hal ini BMT Mitra Hasanah Semarang juga melakukan terobosan dan inovasi guna bisa bersaing dengan BMT-BMT yang ada.

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah BMT adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan kegiatan yang dimiliki BMT dalam mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Hidup matinya BMT tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Kemajuan teknologi dan kelengkapan sarana prasarana tidak menjamin hasil maksimal, apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang tepat.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya perusahaan menempuh berbagai cara, pemahaman keagamaan atau sikap religiusitas sumber daya manusia dan pemberian motivasi kerja merupakan salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan. Pemberian motivasi diharapkan memberikan dampak positif bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Sikap religiusitas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa

bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan keikhlasan.

Menurut Mangun wijaya Religiusitas (1982) adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal. Hal serupa juga diungkapkan oleh Dister N.S mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.

Secara lahiriah, seseorang mempunyai tujuan yang berbeda dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya. Kepuasan kerja, gaji, penghargaan, dan pengakuan merupakan salah satu dari tujuan setiap individu. Penghargaan yang baik oleh perusahaan mendorong kinerja sumber daya manusia untuk lebih baik, bersemangat, dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain religiusitas, motivasi juga merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. Pemberian motivasi akan mendorong kinerja sumber daya manusia menjadi lebih semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Perasaan bahagia karena mendapatkan perhatian dari perusahaan menjadikan sumber daya manusia lebih optimal dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi Setiap individu memiliki motivasi berprestasi yang berbeda, hal ini didasari sebageian orang memiliki kualitas tingkatan motivasi berprestasi tinggi dan sebagian

lainnya tidak. Untuk dapat memahami perilaku manusia dan bagaimana mereka termotivasi, maka terlebih dahulu harus memahami kebutuhan dan kecenderungannya. Pada dasarnya teori ini berupaya menerangkan perilaku dan kinerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan seseorang.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat melalui motivasi sumber daya manusia itu sendiri, baik motivasi yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar. Motivasi ialah dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu yang berasal dari manusia sendiri disebut motivasi internal dan yang berasal dari luar disebut motivasi eksternal.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja sumber daya manusia melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan. Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap sumber daya manusia akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap sumber daya manusia akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja sumber daya manusia (Steinmann, et al., 2015). Penelitian ini menyorot fokus pada teori McClelland karena ada pandangan bahwa

motivasi kekuasaan (nPow) dan motivasi berprestasi (nAch) berpengaruh tinggi pada kinerja atau prestasi kerja, namun motivasi afiliasi (nAff) memberikan pengaruh yang rendah. Namun, ada sanggahan, dan bukti lain tentang nilai nAff terhadap kesuksesan kepemimpinan telah meningkat dari waktu ke waktu (Steinmann, et al., 2015; Steinmann, et al., 2016; Purnomo, 2019).

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil evaluasi kinerja sumber daya manusia dapat diketahui apakah seorang sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja sumber daya manusia tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi. Berdasarkan wawancara dengan manager Koperasi BMT Mitra Hasanah ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia diantaranya religiusitas dan motivasi berprestasi. Dari hasil pra riset yang dilakukan, perihal kinerja pada Koperasi BMT Mitra Hasanah menunjukkan trend yang cenderung menurun.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Dalam melakukan pekerjaan, faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”. Dalam mengelola sebuah organisasi, gaya kepemimpinan tentu tidak semua aspek yang diperlukan dapat terpenuhi, demikian pula dengan motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu serta kinerja yang optimal. Prinsip “The right man in the right place” harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Jadi ada korelasi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja

sumber daya manusia, dimana ketiganya mampu menyelaraskan kekuatan individu dan pengelolaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa nasabah BMT Mitra Hasanah, nasabah merasa masih kurang puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan BMT Mitra Hasanah. Berikut hasil wawancara dengan beberapa narasumber (nasabah):

- a. Siti utami mengatakan masih kurang puas dengan kinerja karyawan BMT Mitra Hasanah, karena karyawan BMT Mitra Hasanah dalam melayani nasabah masih kurang ramah.
- b. Surti mengatakan bahwa kurang puas dengan kinerja karyawan BMT Mitra Hasanah, terutama pada bagian marketing dikarenakan karyawan tersebut masih kurang ramah dalam melayani nasabah.
- c. Sedangkan dari Ibu Suwati berpendapat sulitnya melakukan transaksi pembiayaan dalam hal kelengkapan persyaratan administrasi, karena kondisi ibu Suwati yang kurang mampu dan berkeinginan untuk mendapatkan pinjaman yang diberikan tidak terwujud.
- d. Nur Jannah sudah puas dengan pelayanan yang ada di BMT Mitra Hasanah. Mbak Nur Jannah juga mengatakan produk yang diberikan tidak ada masalah akan tetapi beliau menyarankan BMT untuk meningkatkan kinerja karyawan agar nasabah merasa senang dan puas dengan pelayanan dan produk dari BMT dan nasabah yang sudah ada tidak pindah ke BMT atau lembaga keuangan yang lain, dan untuk menarik nasabah baru untuk datang ke BMT Mitra Hasanah.
- e. Siti Jumiah mengatakan jika karyawan masih kurang cekatan dalam melayani nasabah.

ASSET BMT pada tahun (2017-2019)

TAHUN	ASSET
2017	Rp. 2.147.536.614.65
2018	Rp. 4.121.110.521.56
2019	Rp. 3.321.110.521.56

Sumber : Data dari BMT Syari'ah

Dari informasi itu, maka dapat disimpulkan bahwa nasabah masih ada yang kurang puas dengan kinerja karyawan BMT Mitra Hasanah. Hal tersebut yang menjadi permasalahan bagi BMT Mitra Hasanah. Oleh karena itu, manager BMT Mitra Hasanah mengupayakan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya, terutama dari segi pelayanan. Hal-hal tersebut bertujuan agar kepuasan nasabah lebih maksimal dan nasabah tertarik untuk menabung di BMT Mitra Hasanah dan tidak berpindah ke lembaga keuangan yang lain. Oleh karena itu, penulis memilih BMT Mitra Hasanah sebagai tempat penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PERAN RELIGIUSITAS DAN NEED FOR ACHIEVEMENT TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalahnya yaitu *bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia BMT Mitra Hasanah melalui religiusitas dan motivasi berprestasi?*

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Religiusity berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?
2. Bagaimana *Need For Achievement* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan religiusitas dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Menyusun model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis pada religiusitas dan *need for achievement*

1.4 Manfaat

1. Manfaat teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan baik kalangan akademis (mahasiswa) maupun masyarakat umum terutama yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis dapat dijadikan sebagai sumber informasi tentang pengaruh religiusity dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan hal tersebut perusahaan dapat lebih mengerti keinginan kinerja sumber daya manusia dan perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk memajukan kinerja sumber daya manusia perusahaannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup religiusitas, *need for achievement* dan kinerja sumber daya manusia. Masing – masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1 Kinerja SDM

Kinerja bagi individu sangat penting karena merupakan sebuah hasil prestasi individu dalam bekerja sesuai dengan visi, misi, dan sasaran dari tujuan organisasi (Ernawati, 2017). Menurut Omari & Okasheh (2017) mendefinisikan *performance* merupakan sebuah hasil kerja kelompok atau individu suatu organisasi dalam periode tertentu untuk melihat seberapa baik mereka bekerja mencapai kualifikasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kar & Mishra (2016) *job performance* dapat dilihat sebagai aktivitas dimana seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang diberikan dengan baik, mematuhi batasan dengan memanfaatkan sumberdaya yang disediakan secara wajar. *Job performance* merupakan hasil dari tiga faktor dalam bekerja sama yaitu keterampilan, upaya, dan kondisi kerja. Keterampilan yang dibawa individu dalam pekerjaannya yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi; upaya merupakan tingkat motivasi yang dilakukan individu dalam bekerja; dan kondisi kerja adalah tingkat akomodasi kondisi dalam memfasilitasi produktivitas sumber daya manusia. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh sumber daya manusia. Kinerja

sumber daya manusia memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2012).

Jadi kinerja sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia dalam memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2018). Mathis dan Jackson (2012) kinerja sumber daya manusia adalah memengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran sumber daya manusia di bawah standar kerja yang ditetapkan maka sumber daya manusia tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh sumber daya manusia dalam mencapai target yang ditetapkan akan memengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara sumber daya manusia dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi sumber daya manusia dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan seluruh aktivitas baik individu maupun kelompok dalam melakukan tindakan atau

pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai atau lebih baik dari apa yang ditugaskan atau diharapkan oleh orang lain sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

2.2. Religiosity

Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegio* yang berarti agama, kesalehan, jiwa keagamaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu *Religi* (*religion*, kata benda) agama, kepercayaan, penyembahan, penghambaan, terhadap suatu kekuatan supranatural yang dianggap sebagai Tuhan yang menentukan nasib manusia. (*religius*, kata sifat) bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. *Keberagamaan* (*religiouness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. *Religiusitas* (*religiosity*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagamaan. Definisi religiusitas dapat dilihat dari beberapa segi, baik aspek etiologi maupun terminology. Istilah religiusitas merupakan terjemahan dari kata *religiosity* dalam bahasa Inggris. Salim dan Salim (dalam Relawu, 2007) memberikan definisi religiusitas sebagai keshalihan atau besarnya kepatuhan dan pengabdian terhadap agama. Berdasarkan pada istilah agama dan religi muncul istilah religiusitas. Dalam psikologi konsep ini sering disebut sebagai religiusitas. Woodward (2000), menyebutkan bahwa religi adalah sistem keagamaan dan kepercayaan seseorang. Religi diikuti dengan ritualitas secara kontinyu mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan melalui kitab atau ajaran yang diyakini. Lebih lanjut dijelaskan bahwa religiusitas merupakan meta kebutuhan yang menjadi dorongan (*drive*) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang bersifat imaterial, yaitu keagamaan. Menurut Djarir (2004) religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan individu disebut sebagai individu beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengaku memiliki agama (*having religion*). Mangunwijaya (1991) yang berlatar belakang seorang sastrawan mengistilahkan bahwa religi (agama) berbeda dengan religiusitas, agama menunjuk

pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati dan diamalkan dalam perbuatannya.

Religiusitas tidak hanya diwujudkan dalam beribadah saja, namun juga melakukan aktivitas lain yang didorong dengan dasar agama. Bukan hanya aktivitas yang nampak dan dapat dilihat mata, namun juga aktivitas yang tidak Nampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Pengertian religiusitas berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (dalam Ancok, 2005) adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam pengkhayatan agama yang dianut seseorang. Dari pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinan terhadap adanya Tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan-Nya dengan keiklasan hati dan seluruh jiwa raga, bukan hanya patuh dalam beribadah yang tampak dan dilihat mata, namun juga perwujudan perilaku kehidupan sehari-hari yang tidak tampak.

Sejalan dengan hal itu, Dister (1998) mengartikan religiusitas sebagai keberagamaan berarti adanya unsur internalisasi agama di dalam diri individu. Indikator religusitas telah disusun oleh Glock & Strark (dalam Woodwoorth, 2000;David, 2003; dan Ancok, 2005), yang mengemukakan bahwa konsep religusitas sebagai komitmen religius individu dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama yang dianutnya. Menurut kedua ahli tersebut, untuk mengetahui kadar religusitas individu, dapat di pakai indikator berikut:

1. *Religious Belief (the ideological dimension).*

Dimensi keyakinan atau ideologik (*religious belief or the ideological dimension*), yaitu tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dalam agamanya. Misalnya kepercayaan adanya tuhan, malaikat, surga, neraka, dan sebagainya.

2. *Religious Practice (the ritualistic dimension)*,

yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. The ritualistic dimension, yaitu tingkat sejauh mana seseorang melakukan kewajibankewajiban ritual dalam agamanya. Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, pelaksanaan ritus formal keagamaan, ketaan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.

3. *Religious Feeling (the experiential dimension)*,

yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami, dirasakan pun merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, atau merasa diselamatkan oleh Tuhan, dan sebagainya.

4. *Religious Knowledge (the intellectual dimension)*,

yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, yang terdiri dari pengetahuan dan konsep-konsep kognitif yang berhubungan dengan penciptaan, serta upaya menambah pengetahuan tentang agamanya, terutama yang ada didalam kitab suci maupun buku-buku agama lainnya.

5. *Religious Effect (the consequential dimension)*,

yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan konsekuen dengan ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial.

Dari berbagai pendapat di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa religiusitas ialah proses seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dalam bertingkah laku.

Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaanya.

Hasil studi yang dilakukan Tamzil Yusuf pada tahun 2015 menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H1 : Bila Religiusitas meningkat , maka Kinerja SDM meningkat

2.3. Need For Achievement

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis, motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Arti motivasi ialah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi sumber daya manusia akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Di bawah ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli diantaranya;

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter⁶⁰, menyatakan:

bahwa; “Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion (motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut).

William Mc Dougall menyatakan bahwa;

“An action that was taken from birth that determines an organism to know or pay attention to any object and the act or acts which have a decisive impulsive behavior”

in specific way, (Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organisme untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impulsu bertindak yang menentukan ekspersi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik)”

Menurut Robbins (2019) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan . Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu sumber daya manusia akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Sumber daya manusia perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut (Purnomo, 2019).

Teori motivasi berprestasi dapat disebut juga sebagai teori kebutuhan yang diperoleh atau teori kebutuhan yang dipelajari (Acquah, 2017). Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat maka timbul sebuah motivasi untuk berperilaku yang mengarah ke pencapaian kepuasan kebutuhan. Setiap individu memiliki motivasi berprestasi yang berbeda, hal ini didasari sebagaimana orang memiliki kualitas tingkatan motivasi berprestasi tinggi dan sebagian lainnya tidak. Untuk dapat memahami perilaku manusia dan bagaimana mereka termotivasi, maka terlebih dahulu harus memahami kebutuhan dan kecenderungannya.

Pada dasarnya teori ini berupaya menerangkan perilaku dan kinerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan seseorang. Kebutuhan dalam teori ini terbagi atas kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi (*affiliation*) (Hernanda & Mukzam, 2018).

Hasil penelitian Yusar Sagara menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini untuk *Need For Achievement* terhadap Kinerja SDM adalah :

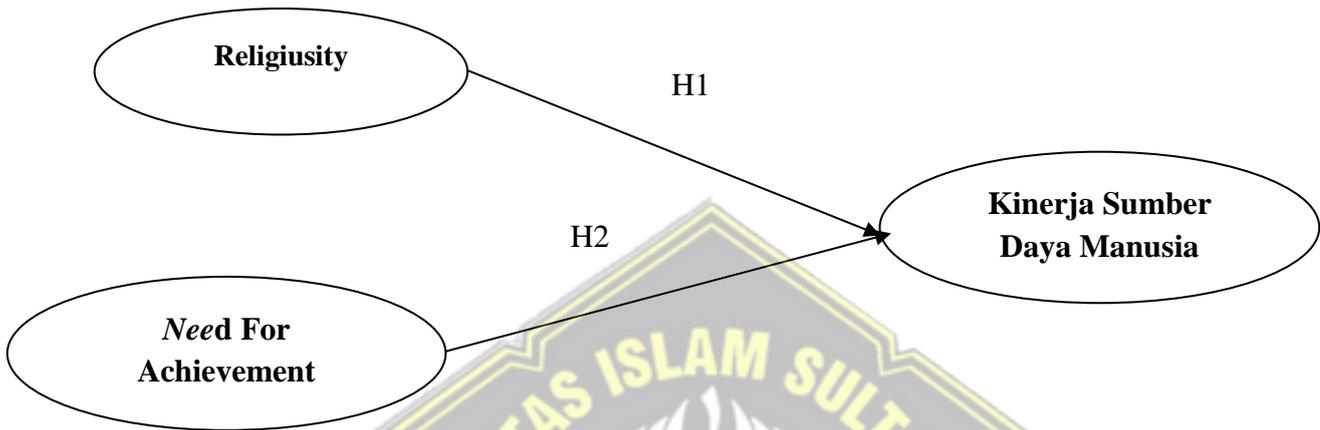
H2 : Bila *Need For Achievement* meningkat, maka Kinerja SDM meningkat

2.4 Model Empirik

Kinerja sumber daya manusia (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Sandy, mendefinisikan kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu kinerja karyawan tentunya didukung oleh adanya religiosity dan *need for achievement* untuk mendukung kinerja sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan hal tersebut , maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Beberapa peneliti dan dikembangkan untuk penelitian ini

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian survei (survey research) Metode survei merupakan metode pengumpulan beberapa informasi atau data dalam sebuah populasi atau komunitas yang besar dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun Waisberg (1997) mengemukakan bahwa, “ Survey research as a tool for collecting information.” Dengan demikian, jelaslah bahwa penelitian survei merupakan suatu penyelidikan yang sistematis dalam mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan suatu objek studi, dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah terstruktur.

Jenis penelitian tersebut menurut tingkat eksplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) adalah tingkat penjelasan. Maksud dalam penelitian ini adalah menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel satu dengan variabel yang lain.

3.2 Populasi dan Sampel

Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia BMT Mitra Hasanah Genuk dan Pedurungan.

3.2.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono 2009). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah semua sumber daya manusia BMT Mitra Hasanah Semarang. Jumlahnya 89 orang .

Menurut (Sugiyono, 2009) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya 89 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BMT Mitra Hasanah yaitu sebanyak 89 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi responden tentang religiosity dan need for achievement terhadap kinerja sumber daya manusia. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner penelitian yang ditujukan kepada sejumlah responden yang telah dipilih sebagai sampel dalam sebuah populasi (Sugiyono, 2013). Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden terhadap item-item

pertanyaan yang diajukan, terkait variable religiosity dan need for achievement terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari jurnal, artikel dari internet. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, buku ilmiah, website, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian yang berkaitan dengan variable yang diteliti dalam penelitian ini.\

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara penanya dengan reponden yang menjadi sumber daya manusia BMT mitra hasanah serta mengadakan wawancara langsung dengan pihak – pihak yang bersangkutan, yaitu dengan atasan guna mendapatkan data – data yang diperlukan.

2. Observasi

Pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis ditempat penelitian yaitu di semarang

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada reponden yang menjadi sumber daya manusia BMT Mitra Hasanah semarang dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuisisioner. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Jawaban yang diberikan oleh konsumen kemudian diberikan skor dengan teknik agree-disagree scale dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju atau tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak

Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel. Kriteria jawaban yang digunakan yaitu :

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Cukup Setuju	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel peneliti terbagi menjadi dua yaitu terdiri dari variabel dependen dan variabel independen, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Metode inilah yang menguji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua set variabel (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen (X) adalah :

- a. Religiusity (X1)

2. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Tujuan dari metode dependen ini adalah untuk menentukan apakah variabel bebas

mempengaruhi variabel terikat secara individual dan atau bersamaan (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen (Y) adalah

- a. Need For Achievement (Y1)
- b. Kinerja Sumber daya manusia (Y2)

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan/pengertian sesuatu konsep yang mengandung kejelasan dan ketegasan dari indikator konsep yang diteliti, bisa diukur dan dihitung (Siregar, 2013 : 10). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
1	Religiosity	suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan individu disebut sebagai individu beragama	1. Aspek Iman 2. Aspek Islam 3. Aspek Ihsan	Carolin C
2	Need For Achievement	keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan penerimaan penghargaan mereka, pengakuan, reputasi dan karena itu termotivasi untuk bertindak dengan cara yang lebih dalam pencapaiannya.	1. Pengakuan 2. Tanggung jawab 3. Penghargaan	Teori kebutuhan Maslow
3	Kinerja Sumber daya manusia	merupakan sebuah hasil kerja kelompok atau individu suatu organisasi dalam periode tertentu untuk melihat seberapa baik mereka bekerja mencapai kualifikasi dalam pencapaian tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektifitas kerja	Teori Bemadin dan Russel

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif adalah suatu bentuk analisis yang berdasarkan data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data informasi, uraian dalam bentuk prosa kemudian dikaitkan dengan data yang lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran baru atau menguatkan suatu gambaran yang sudah ada.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Suatu analisa yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka – angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Analisa kuantitatif ditentukan oleh empat tahap yaitu :

a. Aditing

Proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.

b. Coding

Proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

c. Pemberian skor atau nilai

Untuk memudahkan dalam perhitungan pengujian hipotesa, maka penulis menggunakan kuesioner yang berpedoman pada skala Likert (Sugiyono,2013) dengan rincian sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Cukup Setuju (CS)

4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak (STS)

d. Tabulasi

Pengelompokan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

3.6.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Gozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitungan tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut valid, dan jika r hitung $<$ dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>$ 0,70 = reliabel, nilai (α) $<$ 0,70 = tidak reliabel, (Ghozali, 2009).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif) di mana dalam analisis tersebut menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda, namun sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Cara untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). uji ini dilakukan dengan memasukkan nilai residual dalam pengujian non parametrik. Jika nilai *Asymp, Sig* lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka data normal.

3.6.4.2 Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas dapat dilihat dari :

- (1) nilai tolerance dan lawannya.
- (2) variance inflation factor (VIF) (Ghozali, 2006).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara religiosity dan need for achievement terhadap kinerja sumber daya manusia.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja sumber daya manusia

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi religiosity

b2 = Koefisien Regresi need for achievement

X1 = variabel religiosity

X2 = variabel need for achievement

e = Faktor pengganggu

3.6.6 Pengujian Hipotesis

3.6.6.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2(religiosity dan need for achievement) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja sumber daya manusia) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

a. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

- $H_0 : \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

- $H_1 : \beta_0 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

- Taraf signifikansi = 5% (0,05)
- Derajat kebebasan = $(n-1-k)$

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas (Ghozali, 2013). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili

permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikatnya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

4.1.1 Karakteristik Responden

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Mitra Hasanah. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 89 responden. Dari 89 kuisisioner yang telah di tetapkan tersebut, kemudian akan di deskripsikan berdasarkan usia dan jenis kelamin. Gambaran umum responden sebagai objek penelitian tersebut dapat di uraikan sebagai berikut:

4.1.2 Usia dan Jenis Kelamin

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui faktor umur, dan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Usia Responden	<20 Tahun	2	2,2
		20 - 30 Tahun	55	61,8
		40 - 50 Tahun	32	36
2	Jenis Kelamin	Laki – laki	35	39,3
		Perempuan	54	60,7

Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Tanggapan responden terhadap usia responden sebagian besar didominasi oleh karyawan tetap yang berumur antara 20 hingga 30 tahun, diartikan bahwa rata-rata karyawan sudah mempunyai pengalaman yang cukup terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada BMT Mitra Hasanah Semarang pada umur yang matang dan stabil dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga berdasarkan pengalamannya dapat menentukan keputusan dengan bijak dan menyelesaikan tugasnya dengan

baik. Sedangkan tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi karyawan perempuan yaitu sebesar 60,7% bila dibandingkan laki-laki yang sebesar 39,3%. Karena karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki karena perempuan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan dan mampu membagi fokus dalam waktu yang bersamaan sedangkan laki-laki hanya fokus pada satu tugas

4.2 Analisis Data

4.2.1 Deskripsi Penelitian

Analisis deskriptif menjelaskan tanggapan responden berdasarkan pendapat dan pikiran yang diperoleh dari hasil jawaban-jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan terkait variabel religiosity, need for achievement dan kinerja sdm. Untuk mengkategorikan jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dikelompokkan dengan susunan indeks seperti dijelaskan pada rentang skala berikut (Umar, 2012):

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Skor Maksimal

n = Skor Minimal

k = Jumlah Kategori

Standar untuk kategori 5 kelas tersebut adalah :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5.00 = Sangat Baik

Sementara untuk mengetahui hasil tanggapan responden dan juga hasil nilai indeks dari jawaban pada masing – masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

4.2.2 Tanggapan Respondenn Terhadap Variabel Religiusity (X1)

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap **Religiusity** yang dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Religiusity (X1)

Indikator	Frekuensi dan Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1. Saya mampu sabar dalam melayani nasabah	0	0	2	4	23	69	55	220	9	45	3,79
2. Saya mampu menyempatkan waktu untuk beribadah	0	0	0	0	31	93	35	140	23	115	3,91
3. Saya berbuat baik terhadap semua nasabah	0	0	1	2	33	99	31	124	24	120	3,87
Nilai Indeks Religiusity											3,85

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai rata – rata jawaban responden terhadap variabel Religiusity sebesar 3,85. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam religiosity yang ada di BMT Mitra Hasanah Semarang dari sudut responden memberikan nilai yang baik. Para responden juga memberikan nilai rata rata baik pada tiap indikator pada variabel religiusity.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Need For Achievement (X2)

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap Need For Achievement yang dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Need For Achievement (X2)

Indikator	Frekuensi dan Skor Jawaban Responden	Rata-
-----------	--------------------------------------	-------

	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		Rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
	1. Kemampuan saya diakui oleh pimpinan	0	0	3	6	22	66	50	200	14	
2. Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan kinerja	0	0	1	2	32	96	33	132	23	115	3.87
3. Selalu ada penghargaan untuk karyawan yang bisa memenuhi target perusahaan yang optimal	0	0	1	2	23	69	46	184	19	85	3.82
Nilai Indeks Need For Achievement											3.84

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata - rata jawaban responden terhadap variabel Need For Achievement sebesar 3.84. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam Need For Achievement yang ada di BMT Mitra Hasanah Semarang dari sudut responden memberikan nilai yang baik. Para responden juga memberikan nilai rata rata baik pada tiap indikator pada variabel Need For Achievement.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM (Y)

Berikut merupakan hasil tanggapan terhadap Kinerja SDM yang dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja SDM (Y)

Indikator	Frekuensi dan Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1. Kualitas kinerja saya sangat baik	0	0	1	2	29	87	43	172	16	80	3.83
2. Kuantitas waktu penyelesaian pekerjaan sangat optimal	0	0	1	2	28	84	37	148	23	115	3.92

3. Efektivitas kinerja karyawan sangat bagus	0	0	0	0	28	84	44	17 6	17	85	3.87
Nilai Indeks Kinerja SDM											3.87

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai rata rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja SDM sebesar 3.87. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja SDM yang dimiliki dari sudut responden memberikan nilai yang baik. Para responden juga memberikan nilai rata rata baik di beberapa indikator Kinerja SDM.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Untuk mengukur validitas, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Hasil	Signifikan	Keterangan
1.	Religiousty			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid
2.	Need For Achievment			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid

	Indikator 3	0,000	0,05	Valid
	Indikator 4	0,000	0,05	Valid
3.	Kinerja SDM			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 jadi hasilnya valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing – masing pernyataan dijawab secara konsisten atau tidak boleh acak karena masing – masing pernyataan hendak mengukur hal yang sama. Jawaban terhadap indikator ini, dapat dikatakan bahwa tidak reliabel jika kurang dari α 0,70 dan jika nilai melebihi 0,70 maka pernyataan variabel tersebut reliabel (Ghozali,2013).

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/ Indikator	Alpha	A	Keterangan
1.	Religiousty	0,837	0,70	Reliabel
	Indikator 1	0,838	0,70	Reliabel
	Indikator 2	0,770	0,70	Reliabel
	Indikator 3	0,777	0,70	Reliabel
2.	Need For Achievment	0,847	0,70	Reliabel
	Indikator 1	0,831	0,70	Reliabel
	Indikator 2	0,773	0,70	Reliabel
	Indikator 3	0,808	0,70	Reliabel
3.	Kinerja SDM	0,831	0,70	Reliabel
	Indikator 1	0,806	0,70	Reliabel

Indikator 2	0,760	0,70	Reliabel
Indikator 3	0,803	0,70	Reliabel

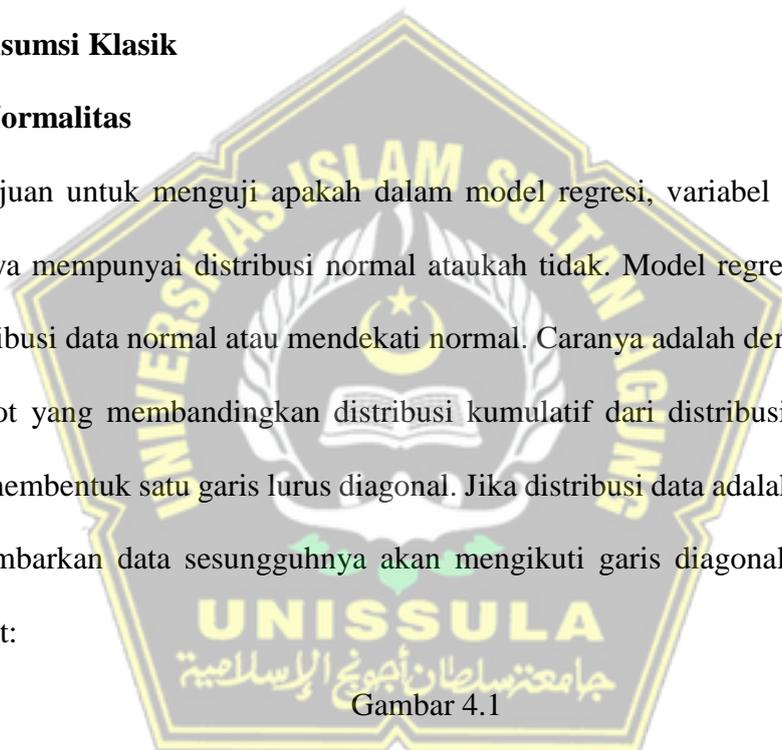
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yakni diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Kemudian untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

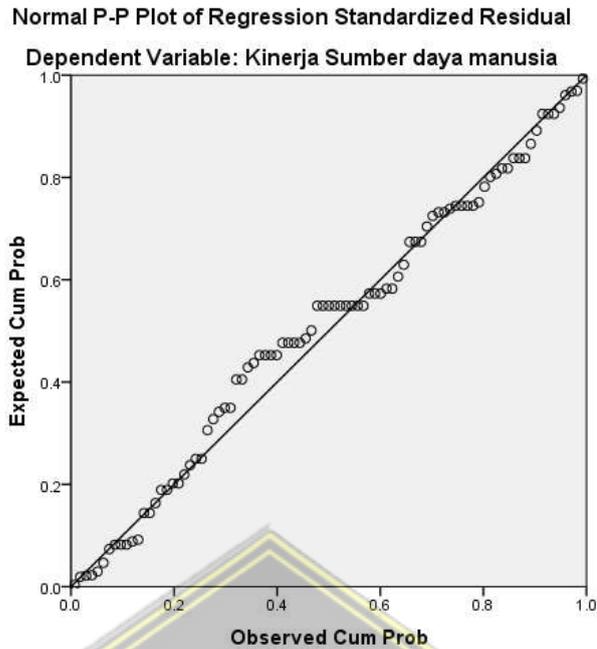
4.4.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 4.1

Uji Normalitas Model 1



Dari gambar diatas sebaran titik-titik dari gambar Normalitas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier dengan pendekatan OLS.

Tabel Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98395653
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.047
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Besarnya kolmogorov smirnov signifikansi 0,058. Dapat disimpulkan bahwa distribusi

data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena $asympt.sig > 0,05$. sehingga dapat diartikan jika data yang digunakan untuk variabel *religiousty, need for achievement* dan kinerja sdm terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut : mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1 dan mempunyai nilai VIF dibawah ($<$) 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
	Religiousty	.842	1.188
	Need For Achievement	.842	1.188

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber daya manusia

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan memiliki nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser

dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

No	Keterangan	Uji Gletser	
		Hasil sig Glejser	Nilai Signifikan
1	(Constant)	0.502	0,05
2	Religiosity	0.702	0,05

Dari data uji glejzer diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan > 0,05, maka hasil tersebut dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.8

Tabel Koefisien Regresi Linear

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.722	.787		.918	.361
Religiosity	.613	.062	.635	9.886	.000
Need For Achievement	.326	.060	.348	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber daya manusia

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dibuat persamaat regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,635X_1 + 0,348X_2$$

Penjelasan :

Y = Kinerja sdm

X1= Religiusity

X2 =Need For Achievment

Penjelasan persamaan regresi Model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Religiosity (X1) dan Need for achievement (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (y)
2. Koefisien regresi untuk variabel Religiusity sebesar 0,635 bernilai positif, artinya semakin baik Religiusity yang ada maka akan semakin baik dalam Kinerja sdm
3. Koefisien regresi untuk variabel Need For Achievment sebesar 0,348 bernilai positif, artinya semakin baik Need for Achievement maka akan semakin baik mempengaruhi Kinerja sdm

4.4.5 Pengujian Hipotesis (Uji -t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri – sendiri variabel independen. Berikut akan dijelaskan pengujian masing – masing variabel secara parsial.

Tabel 4.9

Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.918	.361
Religiusity	9.886	.000
Need For Achievement	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber daya manusia

Sumber : data primer yang diolah,2022

Hasil Uji t

1. Hasil t hitung dari variable Religiusity $9,886 > t$ table 1,29 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Religiusity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm.
2. Hasil t hitung dari variable Need For Achievement $5,415 > t$ table 1,29 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Need For Achievement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm.

4.4.6 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel - variabel independen secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang dinyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel 4.13 “Anova” dibawah ini :

Tabel 4.10

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.565	2	99.783	100.721	.000 ^b
	Residual	85.199	86	.991		
	Total	284.764	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber daya manusia

b. Predictors: (Constant), Need For Achievement, Religiusity

Sumber : Data output SPSS 23, 2022

Pengujian secara simultan Religiusity, need for achievement terhadap kinerja sdm. Dari tabel diperoleh nilai F Hitung sebesar 100,721 dengan nilai Probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F

Hitung $(100,721) > F$ Tabel 3,10 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Religiosity, need for achievement terhadap kinerja sdm.

4.4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel Religiosity, need for achievement terhadap kinerja sdm. dimana ditunjukkan dengan nilai Adjusted R. Square. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja sdm mampu dijelaskan oleh variabel bebas, Religiosity, need for achievement.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	.995

a. Predictors: (Constant), Need For Achievement, Religiosity

b. Dependent Variable: Kinerja Sumber daya manusia

Berdasarkan Hasil nilai Adj R^2 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 yang artinya 69,4 % bahwa variabel Religiosity, need for achievement terhadap kinerja sdm, Dari hasil tersebut mendapatkan bahwa ada pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja sdm.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Religiosity terhadap kinerja sdm.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel religiosity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Tamzil Yusuf pada tahun 2015 menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. bahwa religiusitas ialah proses seseorang dalam memahami, menghayati agama dan mempraktekkan kedalam kehidupan yang

mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dalam bertingkah laku. Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaanya.

2. Pengaruh Need For Achievement terhadap Kinerja sdm

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Need For Achievement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Need For Achievement. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti Hasil penelitian Yusar Sagara menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*.

Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu sumber daya manusia akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Sumber daya manusia perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut (Purnomo, 2019).

Teori motivasi berprestasi dapat disebut juga sebagai teori kebutuhan yang diperoleh atau teori kebutuhan yang dipelajari (Acquah, 2017). Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat maka timbul sebuah motivasi untuk berperilaku yang mengarah ke pencapaian kepuasan kebutuhan. Setiap individu memiliki motivasi berprestasi yang berbeda, hal ini didasari sebagian orang memiliki kualitas tingkatan motivasi berprestasi tinggi dan sebagian lainnya tidak. Untuk dapat memahami perilaku manusia dan bagaimana mereka termotivasi, maka terlebih dahulu harus memahami kebutuhan dan kecenderungannya.

Pada dasarnya teori ini berupaya menerangkan perilaku dan kinerja

dapat dipengaruhi oleh kebutuhan seseorang. Kebutuhan dalam teori ini terbagi atas kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi (affiliation) (Hernanda & Mukzam, 2018).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Religiusity terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm, artinya semakin tinggi Religiusity yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja sdm.
2. Variabel need for achievement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm, artinya semakin tinggi need for achievement yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja sdm.

5.2 Saran

Saran – saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- Dari hasil penelitian variabel Religiusity, sebaiknya karyawan lebih meningkatkan dalam sabar untuk melayani nasabah untuk berkembangnya sebuah perusahaan.
- Dari hasil penelitian variabel need for achievement, sebaiknya pimpinan lebih mengakui kemampuan karyawan yang dapat meningkatkan kepercayaan karyawan.
- Dari hasil penelitian variabel kinerja sdm, sebaiknya karyawan lebih optimal dalam penyelesaian kuantitas pelayanan nasabah agar lebih maju dan bermanfaat sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberi sumbangan terhadap hasil – hasil yang telah dicapai dalam penelitian terdahulu, akan tetapi masih ada beberapa keterbatasan yang seharusnya menjadi perhatian para peneliti mendatang. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah variabel yang diujikan relatif sedikit dan sederhana untuk dapat melihat keseluruhan tentang kinerja sdm. Bukan tidak mungkin bahwa sebenarnya masih ada faktor – faktor lain yang mungkin mempengaruhi sikap sikap karyawan dalam bekerja.

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang adalah berdasarkan hasil koefisien determinasi seperti pada sub bab keterbatasan penelitian, diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian variabel dependen sehingga penelitian ini masih terdapat kekurangan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menambah variabel lain yang sekiranya terkait dengan permasalahan yang dihadapi serta meneliti perusahaan yang sejenis lainnya dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Al-Omari, Khaled, and Haneen Okasheh. 2017. "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan." *International Journal of Applied Engineering Research* 12 (24): 15544–50
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya,
- Aziti, Tria Meisya. 2019. *Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X*. Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung
- Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Haq, Nida'ul. 2015. *Hubungan Religiusitas Dengan Need For Achievement (N-Ach) Studi Pada Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang*. Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis* 62(1): 218-223.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Purnomo, A. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *MBIA*, 18(2), 21-30.
- Purukan, Rianna Mialitha. 2020. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Reward And Punishment Dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174
- Ramlee, Norfaizzah. 2016. *The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia*.
- Rivai Veithzal, 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta : lentera agung*
- Robbins, S. (2019). *Organizational Behavior* 18e. UK: Pearson.
- Sagara, Yusar. 2020. *Pengaruh Need for Achievement Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening*. *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan)* Vol. 7, No. 1, Juni 2020, hal 95-106 ISSN 2339-1545

Siagian, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 26. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian, Bandung : Alfabeta.

Steinmann, B.,et al. (2015). Implicit motives and leadership performance revisited:what constitutes the leadership motive pattern? *Mot. Emot.* 39, 167174. doi: 10.1007/s11031-014- 9458-6.

Woodward, Mark., Federica Barzi, Valery Feigin, Dongfeng Gu, Rachel Huxley, Koshi Nakamura, Anushka Patel, Suzanne Ho, and Konrad Jamrozik for the Asia Pacific Cohort Studies Collaboration. 2000. Associations between high-density lipoprotein cholesterol and both stroke and coronary heart disease in the Asia Pacific region. *European Heart Journal* (2007) 28, 2653–2660 doi:10.1093/eurheartj/ehm427

Yusuf, Tamzil. *Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan*. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

