

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Gambaran Umum KSPS BMT Al Hikmah Jepara

1) Awal Terbentuknya KSPS BMT Al Hikmah Jepara

KSPPS BMT Al-Hikmah berdiri pada bulan April tahun 1997, pada saat awal berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al-Hikmah yang belum berbadan hukum. Didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Hasil kesepakatan masing-masing anggota membayar simpanan pokok Rp 500.000 (lima ratus ribu) pada saat itu terkumpul dana sebesar Rp 11.500.000 (sebelas juta lima ratus ribu rupiah). Pada bulan Agustus 1998 mendapat ijin usaha dari Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). Pada awal operasional sewa kantor semi permanen berdinding kayu, baru kemudian tahun 2002 membeli kantor permanen berlantai dua. Jumlah karyawan pada saat awal tiga orang pada tahun 2012 karyawan berjumlah 49 dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 98 orang. Pada tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).¹

2) Profil KSPS BMT Al Hikmah Jepara

- a). Nama Koperasi : KSPS BMT Al-Hikmah
Semesta
- b). Tanggal Berdiri : 27 Agustus 1998

¹ Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

- c). Alamat : Jl. Jepara Bangsri Km. 10
Mlonggo Jepara, Tlpn/Fax:
(0291) 771166
- d). Nomor Akta : 08/BH/KDK.II.12/XII.1998
Pendiriran
- e). Nomor Akta :
Perubahan 18/06/8/BH/PAD/XIV.10/XI/20
Anggaran Dasar 11
- f). Nomor NPWP : 1.641.917.8

3) Produk-Produk KSPS BMT Al Hikmah Jepara

a) Produk Simpanan

(1) Simpanan Sirela (Simpanan Suka Rela Lancar)

Simpanan suka rela, anggota dan calon anggota yang penyeteran dan pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal minimal Rp. 5.000 (lima ribu rupiah). Menggunakan akad mudharabah, dimana BMT Al-Hikmah akan memberikan bagi hasil kepada penyimpan sesuai dengan nisbah yang ditentukan dan disesuaikan dengan saldo rata-rata harian dan bagi hasil tersebut akan dikreditkan ke rekening simpanan setiap akhir bulan.²

(2) Simpanan Suka Rela Berjangka (SISUKA)

Simpanan anggota dan calon anggota secara berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai akad. Setoran minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) menggunakan akad mudharabah dan bagi hasil bisa diambil tunai setiap bulan atau dikreditkan ke rekening simpanan amanah. Selain itu juga dapat dipakai sebagai jaminan pembiayaan di BMT Al- Hikmah, jangka waktu simpanan 3 bulan dengan bagi hasil 55%:45%, 6 bulan dengan bagi hasil

² Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

65%:92%, dan 12 bulan dengan bagi hasil 75%:25%.

(3) Simpanan Wadiah

Simpanan dengan jangka waktu minimal 24 bulan, dengan besarnya simpanan minimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tiap bulan selama dana dititipkan di BMT Al-Hikmah. Penyimpan mendapatkan hadiah secara langsung, pada saat buka rekening simpanan. Simpanan dapat diambil setelah jatuh tempo sesuai dengan kesepakatan pada saat buka rekening simpanan.

(4) Simpanan Beasiswa

Simpanan anggota yang diperuntukkan untuk keperluan pendidikan anak-anaknya, dengan jumlah setoran minimal Rp 3.570.000,- sampai dengan Rp 7.592.000,-, penyimpan tidak mendapatkan bagi hasil tetapi BMT Al-Hikmah memberikan fasilitas beasiswa anaknya mulai dari SD sampai perguruan tinggi semester delapan.

(5) Simpanan Barokah

Jumlah simpanan yang harus disetor anggota adalah sebesar Rp. 20.000 (dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya selama 30 bulan. BMT memberikan fasilitas undian hadiah dan bonus masing-masing anggota Rp. 50.000. Setelah jatuh tempo semua anggota, simpanannya dikembalikan dengan mendapat bonus dan kesempatan memenangkan undian hadiah.³

(6) Simpanan Umroh Al-Hikmah

Yaitu simpanan yang diperuntukkan untuk anggota yang mempunyai rencana untuk umroh, setoran awal minimal 1.000.000,

³ Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

selanjutnya sesuai dengan keinginan dari nasabah sampai uang yang terkumpul cukup untuk menunaikan ibadah umroh, selain itu juga BMT Al-Hikmah mengadakan undian setiap tahunnya yang berhadiah umroh.

(7) Simpanan Terencana Al-Hikmah (SITERA)

Yaitu simpanan yang diperuntukan bagi program pensiun, program pendidikan, persiapan haji, perumahan ataupun rencana-rencana kedepan. Jadi bagi nasabah yang sudah memasuki masa umur tua, ataupun punya rencana bangun rumah bisa ikut dalam tabungan SITERA, selain itu dalam simpanan terencana Al-Hikmah ini porsi bagi hasil lebih menguntungkan karena diperhitungkan secara akumulatif, jumlah setoran mulai dari 50.000 sampai 200.000 per bulan, dengan bagi hasil 48:52% dan juga simpanan ini tidak terbebani biaya administrasi. Pada tabungan pensiun setorannya sebesar 100.000 perbulan selama 25 tahun.⁴

b) Produk Pembiayaan

(1) Mudharabah (bagi hasil)

Penyimpan lingkungan kerja kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemen. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

(2) Murabahah (jual beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga beli yang disepakati bersama.

⁴ Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

(3) Ijarah

Pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa/*ujrah* berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

(4) Rahn/Gadai Emas

BMT Al-Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah).

c) Pelayanan pembayaran rekening listrik, transfer uang dan pembayaran *leasing*.

4) Filosofi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi dan tujuan.⁵

a) Visi

Menjadi lembaga keuangan yang Islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan.

b) Misi

(1) Menjadikan jajaran pengurus dan pengelola KSPS BMT Al- Hikmah menjadi mukmin yang baik dan berkomitmen terhadap Islam.

(2) Melakukan profesi pemberdayaan anggota.

(3) Membangun budaya lembaga yang Islami.

(4) Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermuamalah.

(5) Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota.

(6) Mengembangkan manajemen lembaga dan

⁵ Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

SDM pengelola.

(7) Memperkokoh jaringan kerja.

c) Tujuan

(1) Terwujudnya budaya kerja yang Islami

(2) Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi

(3) Mengangkat kesejahteraan anggota

(4) Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro

5) Kerjasama dengan Instansi Lain yang Pernah dan Sedang Dilakukan

a) Asosiasi BMT Jawa Tengah dalam pengembangan SDM

b) BMT center pengembangan SDM

c) PT Perlingkungan kerjaan BMT Ventura, kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja.

d) Bank Syariah Mandiri kerjasama peningkatan lingkungan kerja kerja

e) Bank Muamalat, kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja

f) Induk Koperasi Syariah (INKOPSYAH), kerja sama peningkatan lingkungan kerja kerja

g) Permata Syariah dalam pemanfaatan teknologi ATM Mini (*Marcant*)

h) PT Citra Sarana dalam pengembangan informasi dan teknologi.⁶

b. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah kinerja karyawan KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis karakteristik responden digunakan untuk

⁶ Data dokumentasi KSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara yang dikutip tanggal 10 April 2019.

memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Sedangkan karakteristik identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan, akan dibahas pada bagian berikut ini :

1) Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 responden atau 67,5% responden. Penyebaran jenis kelamin yang lain adalah perempuan sebanyak 13 atau 32,5% responden.

2) Umur

Data umur responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
25-30 tahun	17	42,5%
31-34 tahun	13	32,5%
35-40 tahun	8	20%
> 41 tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui umur responden yaitu karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden 25-30 tahun yaitu sebanyak 17 atau 42,5%

responden, sedangkan responden yang berusia 31-34 tahun sebanyak 13 atau 32,5%, sedangkan responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 8 atau 20%. Sisanya sebanyak 3 atau 5% responden berusia > 41 tahun.

3) Lama Bekerja

Data lama bekerja responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	26	65%
> 5 tahun	14	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui lama bekerja responden yaitu karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden < 5 tahun yaitu sebanyak 26 atau 65% responden, sedangkan responden yang bekerja selama > 5 tahun sebanyak 14 atau 35%.

4) Pendidikan

Data pendidikan responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	22	55%
S1	14	35%
S2	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui pendidikan responden yaitu karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden SMA yaitu sebanyak 22 atau 55% responden, sedangkan responden yang

berpendidikan S1 sebanyak 14 atau 35%. Sisanya sebanyak 4 atau 10% responden berpendidikan S2.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) $> r_{tabel}$ 0,3610, untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid atau sebaliknya. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri			
	Indikator 1	0,391	0,3610	Valid
	Indikator 2	0,579	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,387	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,488	0,3610	Valid
	Indikator 5	0,461	0,3610	Valid
	Indikator 6	0,488	0,3610	Valid
	Indikator 7	0,636	0,3610	Valid
	Indikator 8	0,760	0,3610	Valid
	Indikator 9	0,543	0,3610	Valid
	Indikator 10	0,636	0,3610	Valid
	Indikator 11	0,760	0,3610	Valid

No	Variabel Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Indikator 12	0,571	0,3610	Valid
	Indikator 13	0,397	0,3610	Valid
2	Kebutuhan Sosial			
	Indikator 1	0,476	0,3610	Valid
	Indikator 2	0,518	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,504	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,515	0,3610	Valid
	Indikator 5	0,757	0,3610	Valid
	Indikator 6	0,603	0,3610	Valid
	Indikator 7	0,427	0,3610	Valid
	Indikator 8	0,426	0,3610	Valid
	Indikator 9	0,459	0,3610	Valid
	Indikator 10	0,764	0,3610	Valid
	Indikator 11	0,642	0,3610	Valid
	Indikator 12	0,547	0,3610	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Indikator 1	0,522	0,3610	Valid
	Indikator 2	0,438	0,3610	Valid
	Indikator 3	0,446	0,3610	Valid
	Indikator 4	0,698	0,3610	Valid
	Indikator 5	0,512	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa indikator sebagai pengukur dari masing-masing konstruk variabel tersebut adalah valid, indikator yang valid akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Ket
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	13 Item	0,735	0,60	Reliabel
Kebutuhan Sosial (X2)	12 Item	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item	0,748	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r alpha lebih besar dari nilai r tabel (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kinerja karyawan yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksud untuk mendeteksi gejala korelasi antar variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0,148	6,741	Bebas multikolinieritas
Kebutuhan Sosial (X2)	0,148	6,741	

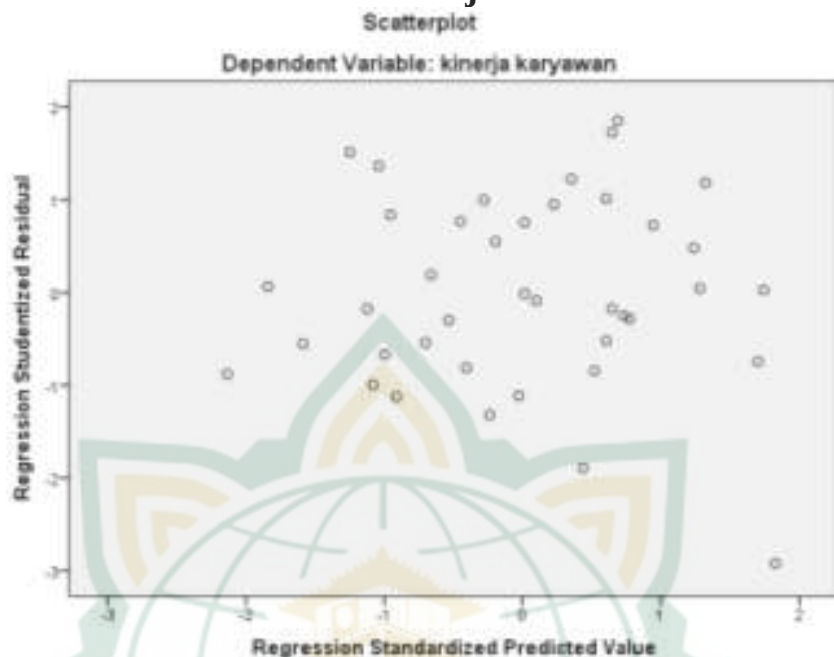
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.7 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk model persamaan yang digunakan.

2) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara.

3) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi

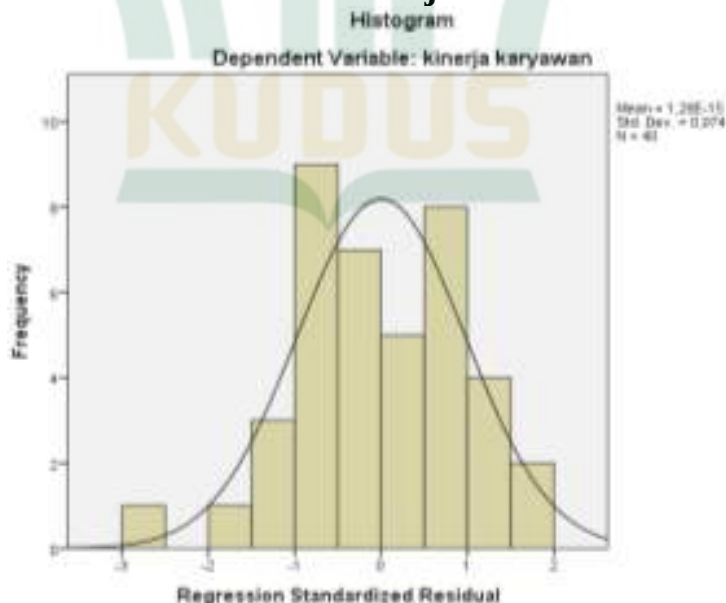
Model	Durbin-Watson
1	2,044

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2,044 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 40, dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai d_l 1,3908 dan nilai d_u 1,6000. Oleh karena nilai DW 2,044 diantara $d_u < DW < 4 - d_u$ yaitu $(1,6000 < 2,044 < 2,4000)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

4) Uji Normalitas

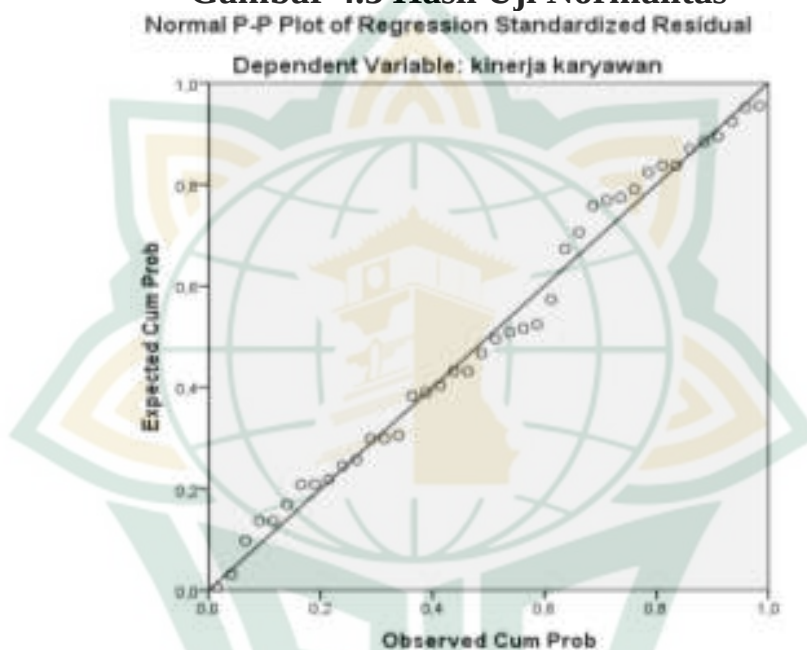
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas


Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

c. Analisis Data

1) Statistik Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Deskripsi kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9 Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	X1.1	19	47,5	14	35	6	15	0	0	1	2,5
	X1.2	16	40	19	47,5	4	10	0	0	1	2,5
	X1.3	3	7,5	25	62,5	9	22,5	1	2,5	2	5
	X1.4	11	27,5	21	52,5	7	17,5	0	0	1	2,5
	X1.5	11	27,5	11	27,5	13	32,5	1	2,5	4	10
	X1.6	12	30	13	32,5	9	22,5	4	10	2	5
	X1.7	11	27,5	13	32,5	11	27,5	5	12,5	0	0
	X1.8	12	30	11	27,5	14	35	3	7,5	0	0
	X1.9	13	32,5	12	30	8	20	5	12,5	2	5
	X1.10	13	32,5	16	40	7	17,5	4	10	0	0
	X1.11	14	35	14	35	9	22,5	3	7,5	0	0
	X1.12	12	30	22	55	6	15	0	0	0	0
Kebutuhan Sosial (X2)	X2.1	9	22,5	23	57,5	3	7,5	4	10	1	2,5
	X2.2	12	30	22	55	6	15	0	0	0	0
	X2.3	9	22,5	18	45	8	20	0	0	5	12,5
	X2.4	7	17,5	17	42,5	8	20	3	7,5	5	12,5
	X2.5	8	20	11	27,5	17	42,5	4	10	0	0
	X2.6	12	30	13	32,5	9	22,5	5	12,5	1	2,5
	X2.7	16	40	19	47,5	4	10	0	0	1	2,5
	X2.8	3	7,5	25	62,5	9	22,5	1	2,5	2	5
	X2.9	11	27,5	21	52,5	7	17,5	0	0	1	2,5
	X2.10	11	27,5	11	27,5	13	32,5	1	2,5	4	10
	X2.11	12	30	13	32,5	9	22,5	4	10	2	5
	X2.12	19	47,5	14	35	6	15	1	2,5	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	6	15	17	42,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5
	Y.2	7	17,5	15	37,5	9	22,5	8	20	1	2,5
	Y.3	10	25	13	32,5	10	25	4	10	3	7,5
	Y.4	11	27,5	11	27,5	14	35	3	7,5	1	2,5
	Y.5	11	27,5	13	32,5	9	22,5	5	12,5	2	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

a) Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai kebutuhan aktualisasi diri (X1), yaitu atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (47,5%), setuju (35,0%), netral (15,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedua yaitu hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat karyawan selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang karyawan miliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak (40,0%), setuju (47,5%), netral (10,0%), tidak setuju (0,0%), dan

sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (7,5%), setuju (62,5%), netral (22,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

Pada pernyataan keempat yaitu perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (52,5%), netral (17,5%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kelima yaitu saudara menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendirian, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (27,5%), netral (32,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (10,0%). Pada pernyataan keenam yaitu karyawan memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan karyawan dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (32,5%), netral (22,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

Pada pernyataan ketujuh yaitu bila ada beban kerja tambahan dari perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (32,5%), netral (27,5%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kedelapan yaitu hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat karyawan laksanakan dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (27,5%), netral (35,0%), tidak setuju (7,5%), dan

sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu pekerjaan karyawan saat ini sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (30,0%), netral (20,0%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan karyawan berkembang, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (40,0%), netral (17,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

Pada pernyataan kesebelas yaitu karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,0%), setuju (35,0%), netral (22,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kedua belas yaitu saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih maju, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (55,0%), netral (15,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan ketiga belas yaitu motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,5%), setuju (57,5%), netral (7,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

b) Kebutuhan Sosial (X2)

Dari hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai kebutuhan sosial (X2), yaitu saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap

sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (55,0%), netral (15,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kedua yaitu saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,5%), setuju (57,5%), netral (7,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketiga yaitu dengan tanggung jawab yang lebih besar, karyawan merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,5%), setuju (45,0%), netral (20,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (12,5%).

Pada pernyataan keempat yaitu saudara dapat mengetahui kemajuan yang sudah saudara capai ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,5%), setuju (42,5%), netral (20,0%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (12,5%). Pada pernyataan kelima yaitu saudara sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (27,5%), netral (42,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan keenam yaitu hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (32,5%), netral (22,5%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

Pada pernyataan ketujuh yaitu hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak

kaku, responden menjawab sangat setuju sebanyak (40,0%), setuju (47,5%), netral (10,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedelapan yaitu karyawan merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (7,5%), setuju (62,5%), netral (22,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu karyawan ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (52,5%), netral (17,5%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

Pada pernyataan kesepuluh yaitu karyawan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (27,5%), netral (32,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (10,0%). Pada pernyataan kesebelas yaitu karyawan merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima karyawan sebagai rekan kerja yang baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (32,5%), netral (22,5%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pernyataan kedua belas yaitu karyawan merasa senang bila pengabdian karyawan selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (47,5%), setuju (35,0%), netral (15,0%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

c) Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan, yaitu karyawan mampu bekerja dengan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,0%), setuju (42,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sempurna, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,5%), setuju (37,5%), netral (22,5%), tidak setuju (20,0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan cakap dalam menyelesaikan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju (32,5%), netral (25,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (7,5%).

Pada pernyataan keempat yaitu karyawan trampil dalam melaksanakan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (27,5%), netral (35,0%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kelima yaitu karyawan memiliki pengalaman dalam bidang simpan pinjam, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (32,5%), netral (22,5%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

2) Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Regresi Berganda
Variabel **Koefisien Regresi**

Konstanta	2,597
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	0,476
Kebutuhan Sosial (X2)	0,290

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut ini.

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

$$Y = 2,597 + 0,476X_1 + 0,290X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,597, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 2,597.
- Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kebutuhan aktualisasi diri, akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara sebesar 0,476. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel kebutuhan aktualisasi diri, akan menurunkan kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara sebesar 0,476.
- Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kebutuhan sosial, akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara sebesar 0,290. Apabila terjadi penurunan sebesar 1

satuan pada variabel kebutuhan sosial, akan menurunkan kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara sebesar 0,290.

- d) Persamaan $Y = 2,597 + 0,476X_1 + 0,290X_2 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara adalah kebutuhan aktualisasi diri hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

3) Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara (Y) digunakan uji t.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Koefisien Sig.
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)	2,938	2,02619	0,006
Kebutuhan Sosial (X2)	2,327	2,02619	0,001

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

- a) Pengujian terhadap Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 40-2-1 = 37$ diperoleh $t_{tabel} = 2,02619$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,938. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,938 > 2,02619$), seperti terlihat pada tabel

4.11. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara, **sehingga H1 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0,006.

b) Pengujian terhadap Variabel Kebutuhan Sosial (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 40-2-1 = 37$ diperoleh $t_{tabel} = 2,02619$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,327. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,327 > 2,02619$), seperti terlihat pada tabel 4.11. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara, **sehingga H2 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0,001.

4) Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Langkah kedua menentukan besarnya F_{tabel} dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= 2 dk penyebut= 40 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat $F_{tabel} = 3,23$ seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,838	2	99,419	13,873	,000 ^b
	Residual	265,162	37	7,167		
	Total	464,000	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Langkah ketiga menentukan besarnya $F_{hitung} = 13,873$ yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,873 > 3,23$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,655 ^a
<i>R square</i>	0,429

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,655^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial, memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,429. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial, yang diturunkan dalam model sebesar 42,9%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 42,9%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 42,9\% = 57,1\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,476 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,938 > 2,02619$), dan tingkat signifikansi t sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja; hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat karyawan selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang karyawan miliki; karyawan selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan; perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi; saudara menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendirian; karyawan memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan karyawan dengan baik; bila ada beban kerja tambahan dari perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya; hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat karyawan laksanakan dengan baik; pekerjaan karyawan saat ini sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki; bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan karyawan berkembang; karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya; saran dan kritik yang

diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih maju; motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah motivasi individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia.⁷ Ketika seseorang telah tercukupi dalam keempat Motivasi di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar Rizky⁸ berdasarkan penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,290 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,327 > 2,02619$), dan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang

⁷ Nur Ilham, "Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar", *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2010): 2.

⁸ Akbar Rizky. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli (2013): 1231.

terdapat dalam kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial yang meliputi saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan; saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik; dengan tanggungjawab yang lebih besar, karyawan merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja; saudara dapat mengetahui kemajuan yang sudah saudara capai ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan; saudara sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan; hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik; hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku; karyawan merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan; karyawan ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan; karyawan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan; karyawan merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima karyawan sebagai rekan kerja yang baik; karyawan merasa senang bila pengabdian karyawan selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.

Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan termotivasi apabila Motivasi baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi Motivasi tersebut semakin besar kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.⁹

⁹ Nur Ilham, “Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar”, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2010): 2.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Cynia Yonand¹⁰ menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik akan semakin meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara, berdasarkan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($13,873 > 3,23$) serta signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap BMT, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,429. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial, yang diturunkan dalam model sebesar 42,9%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 42,9%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 42,9\% = 57,1\%$) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam motivasi yang

¹⁰ Cynia Yonanda, "Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 30 No. 1 Januari (2016): 115-116.

menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya Motivasi yang diinginkan atau Motivasi yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan motivasinya.¹¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Cynia Yonand¹² menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan dan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan semakin meningkatkan kinerjanya.



¹¹ Setiawati, dkk, “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda”. *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 1077.

¹² Cynia Yonanda, “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 30 No. 1 Januari (2016): 115-116.