

MODEL PENINGKATAN POLA KERJA KERAS MELALUI RELIGIUSITAS DAN KEBUTUHAN BERPRESTASI

Arif safaludin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap *Kebutuhan Berprestasi*? 2) Bagaimana pengaruh *Kebutuhan Berprestasi* terhadap Pola Kerja Kelas? 3) Bagaimana pengaruh *Kebutuhan Berprestasi* terhadap Pola Kerja Kelas? Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sami Jata Demak dan CV. Putra Jaya Steel sejumlah 100 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif karena menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan data untuk mengungkap data *Kebutuhan Berprestasi*, Religiusitas, dan Pola Kerja Kelas. Data yang diperoleh dan dianalisis menggunakan tehnik analisis PLS (Partial Least Square) melalui software smart PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas terbukti berpengaruh positif pada terhadap *Kebutuhan Berprestasi* pelanggan. *Kebutuhan Berprestasi* terbukti berpengaruh positif pada terhadap Pola Kerja Kelas. Religiusitas terbukti berpengaruh positif pada terhadap Pola Kerja Kelas.

Kata kunci : Kebutuhan Berprestasi, Religiusitas, dan Pola Kerja Kelas

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis saat ini semakin dipenuhi dengan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang intensif yang diiringi dengan perkembangan teknologi yang cepat sehingga perusahaan menghadapi kompetisi global yang intensif. Perusahaan dan organisasi yang berada di bawah tekanan dituntut harus mampu mencapai lebih banyak dan lebih baik dengan lebih sedikit sumber daya. Di sisi lain, bersama dengan perubahan lingkungan bisnis, arti pentingnya personil dan manajemen sumber daya manusia juga semakin meningkat. Makna manajemen sumber daya manusia bagi kinerja dan keberhasilan organisasi tidak dapat ditolak sebagai salah satu cara paling efektif untuk bertahan dalam persaingan adalah mengembangkan dan meningkatkan tenaga kerja organisasi.

Namun demikian pada saat yang sama, karyawan adalah sumber daya yang

mudah rapuh. Hal ini karena jika personil organisasi berubah total, akan memberikan masalah bagi organisasi. Hal ini karena organisasi tidak akan dapat menghasilkan produk, layanan atau praktik yang baru jika tidak ada karyawan yang berkompeten untuk mengembangkan, menjual dan mengimplementasikan-nya. (Wening dan Choerudin, 2015)

Salah satu yang menarik perhatian dalam hal ini adalah berkinerja tinggi yang dikaitkan dengan kerja keras (Elci, 2007). Bekerja keras, menurut Thomas, et.al. (2005), merupakan penjelasan berdasarkan prestasi untuk kesuksesan karir karena meningkatkan kompetensi seseorang melalui pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang terkait dengan kemampuan pekerjaan harus dihargai dalam kontes karir. Miller, Woehr dan Hudspeth (2002) mengatakan bahwa kerja keras adalah kepercayaan pada kebajikan dari

kerja keras kerja. Seseorang yang menganut etos kerja yang tinggi juga akan memberikan nilai tinggi pada kerja keras.

Belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi berbagai aspek internal yang memfasilitasi kesuksesan pribadi (Millward, 2005). Penelitian tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai kerja keras, bagaimanapun, tampaknya masih sedikit. Penelitian pada faktor modal manusia dan faktor psikologis yang mempengaruhi kesuksesan telah berfokus pada ciri-ciri kepribadian/variabel perbedaan individu dengan sedikit perhatian diberikan kepada pribadi lain dan faktor psikologis yang memfasilitasi kesuksesan. Studi menunjukkan bahwa extraversion, hati nurani, motif kemajuan, ambisi dan motif/orientasi pencapaian, persistensi, pengendalian diri dan keterbukaan terhadap pengalaman memprediksi peningkatan karir manajerial (Thomas et al., 2005). Mengapa orang termotivasi untuk bekerja keras dan apakah perilaku di tempat kerja dapat memberikan hasil positif atau negatif bagi organisasi kini berada di bawah penelitian yang lebih eksploratif. Penelitian Elci, et.al (2007) meneliti mengenai pengaruh kebutuhan, religiositas dan faktor demografis terhadap kerja keras.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yang berbasis pola kerja keras salah satunya adalah religiositas (Ramlee, et.al, 2016). Agama akan bertindak sebagai media dalam memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan tampil lebih baik di organisasi. Penelitian Kutcher, et.al, (2010), mengungkapkan bahagiusitas tidak hanya mampu meningkatkan sikap kerja secara bersamaan memperkaya perilaku individu seperti terlibat dalam perilaku warga organisasi secara lebih signifikan. Jamal dan Badawi (1993) mengungkapkan religiositas memoderasi hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen

organisasi. Komitmen dalam agama berkontribusi secara positif pada hasil kerja karyawan (Logan, 2013).

Seorang religius membantu seseorang dalam membuat keputusan yang tepat yang membimbing mereka menuju jalan sukses. Batson dan Gray (1981) memverifikasi keberadaan hubungan antara religiositas dan membantu orang lain; menunjukkan OCB tingkat tinggi, apalagi kecenderungan untuk bekerja lebih lama dibandingkan dengan mereka yang kurang saleh (Snir & Harpaz, 2004). Agama tidak berfokus terutama pada pencapaian kesuksesan namun kemampuan untuk belajar, menghormati, menghargai dan menghargai agama dan kepercayaan orang lain (Mattison, Jayaratne & Croxton, 2008). Ergo, memiliki keyakinan positif pada agama akan berkontribusi terhadap efek positif dalam hubungan di tempat kerja. Menurut sebuah studi yang mengeksplorasi perilaku organisasi di antara para pekerja menemukan bahwa agama memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja keras karyawan. Namun, Shagufta dan James (2013) mengungkapkan pekerja Muslim memiliki hubungan positif terhadap perilaku organisasi. Meskipun demikian, karyawan harus menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi mereka dan tugas-tugas organisasi secara efektif jika mereka bermaksud untuk mempertahankan etika kerja Islam dalam organisasi. Dari penelitian ini, itu menunjukkan bahwa karyawan Muslim menyadari dengan masalah keterbatasan mereka di mana perilaku kerja etis yang buruk tidak akan ditoleransi.

Religiusitas juga dapat memacu seseorang untuk bekerja dengan motivasi berprestasi, dimana motivasi ini merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Keinginan-keinginan itu tidak bisa dilepaskan dari sifat manusia yang tidak pernah puas dan selalu ingin mendapatkan yang lebih dari apa yang telah

didapatnya. Kondisi ini secara psikologi dapat dikatakan bahwa manusia memiliki struktur kepribadian. Selain itu, lingkungan juga ikut membentuk manusia dengan adanya interaksi dan internalisasi nilai-nilai. Dari interaksi dan internalisasi nilai-nilai ini manusia dapat berubah perilakunya, yang sudah barang tentu akan berimbas pada aktifitas kerjanya. Karena kuatnya pengaruh lingkungan ini, manusia perlu diarahkan perilakunya melalui penanaman nilai-nilai agama. Agama akan membentuk pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku, seperti, kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral. Rasa keberagaman seseorang (religiusitas) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas khususnya dalam memiliki prestasi kerja. (Adhim,2009)

Nilai-nilai spiritual dengan religius yang mendalam, menanamkan dan mengembangkan landasan moralitas manusia. Keyakinan teologis yang berakar pada ajaran agama memiliki dampak positif pada motivasi pekerjaan bagi memiliki keadaan pikiran dan tubuh yang seimbang, yang akan mempengaruhi pekerjaan. Alfisyah (2018), menjelaskan adanya hubungan antara religiusitas dengan motivasi, dimana motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Glock dan Strak (dalam Ancok,1994), menyatakan religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya

melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setia.

Penelitian ini dilakukan di CV. Sami Jaya, yang merupakan perusahaan produsen peralatan dan perlengkapan rumah tangga dari aluminium, seperti almari etalase, almari piring, almari pakaian, meja rias dan jemuran. Dalam rangka memenangkan persaingan pada bisnis serta meningkatkan nilai penjualan, perusahaan seharusnya didukung dengan karyawan yang memiliki kinerja penjualan yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam meningkatkan angka penjualan produk yang terus dikembangkan. Data mengenai target dan realisasi penjualan pada CV. Sami Jaya pada Juli – Desember tahun 2018 dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
 Data Target Dan Realisasi Penjualan
 CV. Samijaya Juli – Desember tahun
 2018

N o	Bulan	Target	Realisasi	%
1	Juli	Rp.	Rp.	80,
2	Agust	2	2	2%
3	us	50.000.00	00.500.00	73,
4	Septe	0,-	0,-	3%
5	mber	Rp.	Rp.	71,
6	Oktob	3	2	4%
	er	00.000.00	20.000.00	67,5
	Nope	0,-	0,-	%
	mber	Rp.	Rp.	66,6
	Dese	3	2	%
	mber	50.000.00	50.000.00	64,0
		0,-	0,-	%
		Rp.	Rp.	
		4	2	
		00.000.00	70.000.00	
		0,-	0,-	
		Rp.	Rp.	
		4	3	

50.000.00	00.000.00
0,-	0,-
Rp.	Rp.
5	3
00.000.00	20.000.00
0,-	0,-

Dari data diatas menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai CV. Samijaya mengalami penurunan pencapaian realisasi pendapatan sehingga menjadi masalah yang harus dicari solusinya oleh pihak manajemen CV. Samijaya. Salah satu cara untuk mendongkrak realisasi pendapatan yang diperoleh CV. Samijaya mendoong karyawan untuk bekerja dengan semangat berprestasi Dengan semangat berprestasi yang baik seorang karyawan dapat bekerja dengan benar dan tepat dalam organisasi sehingga berdampak baik pada peningkatan realisasi pendapatan.

Penelitian ini juga menguji hubungan antara religiusitas dengan motivasi berprestasi, dimana motivasi ini merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Terdapat hasil yang belum konsisten terkait pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja karyawan. Darto et al. (2015); dan Inosaria (2014) menemukan hasil dimana religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan. Namun hasil yang tidak signifikan didapati dalam penelitian Nurdaya (2018) dimana religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berhubungannya pengaruh religiusitas pada kinerja karyawan dikarenakan religiusitas dianggap hal yang biasa bagi karyawan, sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebutuhan prestasi adlam memediasi

pengaruh religiusitas terhadap pola kerja keras.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Keras

Menurut Miller, Woehr dan Hudspeth (2001), kerja keras adalah keyakinan akan kebaikan kerja keras. Seorang individu yang menganut etika kerja yang tinggi juga akan sangat menghargai kerja keras. Menurut Elci (2011) kerja keras adalah kunci menuju kebahagiaan dan kesuksesan finansial. Kerja keras juga dilihat sebagai kebajikan moral. Jadi jika seseorang tidak bekerja keras (yaitu, tidak mengerahkan upaya besar pada tugas yang mungkin lebih baik tidak dilakukan), Seseorang kemungkinan besar akan gagal dan dinilai sebagai bukan orang yang sangat baik, yang mungkin akan terganggu oleh rasa bersalah dan kebencian diri setiap kali melakukan sesuatu yang benar-benar dinikmati (Elci, 2011).

Bekerja keras, menurut Thomas, et.al (2005), merupakan penjelasan berdasarkan prestasi untuk kesuksesan karir karena meningkatkan kompetensi seseorang melalui pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang terkait dengan kemampuan pekerjaan harus dihargai dalam kontes karir. Kerja keras biasanya dikaitkan dengan etos kerja, yang menunjukkan suatukonstruksi sikap yang mencerminkan nilai-nilai yang dipegang secara mendalam mengenai tempat kerja yang fundamental dalam kehidupan seseorang (Miller, Woehr dan Hudspeth, 2001).

Elci (2011), juga menyatakan bahwa perilaku pekerja keras salah satu dimensi penting dari etos kerja, yaitu sebagai salah satu perilaku karyawan yang paling diantisipasi yang bekerja di semua organisasi. Anoraga (2009), mengemukakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Apabila kerja dianggap sebagai suatu hal yang luhur, maka etos kerjanya akan tinggi. Namun apabila melihat kerja sebagai suatu hal yang

tidak berarti maka etos kerjanya akan rendah. Nilai-nilai etos kerja meliputi kerja keras, otonomi, keadilan, penggunaan waktu yang bijaksana dan efisien, keterlambatan gratifikasi, dan nilai intrinsik kerja.

Perilaku kerja keras dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada penelitian Elci (2011), yaitu sebagai berikut :

- Dengan bekerja keras seseorang dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadirkan kehidupan.
- Setiap masalah bisa diatasi dengan kerja keras.
- Jika Anda bekerja keras, Anda akan berhasil.
- Dengan hanya bekerja cukup keras, seseorang dapat mencapai tujuan seseorang.
- Jika seseorang bekerja cukup keras, kemungkinan besar dia akan membuat kehidupan yang baik untuk dirinya sendiri.
- Kerja keras membuat seseorang menjadi orang yang lebih baik.
- Bekerja keras adalah kunci untuk menjadi sukses.
- Siapa pun yang mampu dan mau bekerja keras memiliki peluang bagus untuk berhasil.

Penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel perilaku keras, Miller, Woehr dan Hudspeth (2002) juga menemukan bahwa korelasi rata-rata antara ketujuh skor dimensi etos kerja lebih besar dari korelasi rata-rata skor etos kerja dengan variabel kebutuhan nyata. Selain itu, skor dimensi etos kerja terkait secara signifikan dengan kebutuhan berprestasi.

Religiusitas

Koenig et al. (2012) mendefinisikan nilai-nilai sebagai kepercayaan agama, praktik, ritual dan simbol dirancang dengan baik (a) untuk memfasilitasi kedekatan yang sakral atau transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi, atau kebenaran / realitas tertinggi), dan (b) untuk menumbuhkan

pemahaman tentang hubungan dan tanggung jawab seseorang kepada orang lain dalam hidup bersama dalam suatu komunitas. Sementara itu, menurut Al-Goaib (2003) bahwa dalam Islam, nilai-nilai agama adalah komitmen terhadap dasar-dasar Islam melalui praktik dan keyakinan teoretis dengan kepatuhan terhadap hak-hak Tuhan, untuk mengikuti perintah-perintah Tuhan, melindungi hak-hak orang lain, menghindari perbuatan jahat, dan melakukan ibadah. Individu yang dicirikan sebagai orang beragama yang bukan hanya mereka yang memiliki kepercayaan agama tertentu tetapi juga mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Nilai-nilai agama mencerminkan sejauh mana iman atau kepercayaan individu dalam memegang ajaran Tuhan, menjadikannya sebagai pengawas dan pendukung, serta menerapkannya dalam kehidupan mereka (Eaves et al., 2008). Ini menunjukkan bahwa orang dapat mempertahankan diri dengan salah satu dari berbagai ketegangan ketika mereka percaya sesuatu yang berharga dari diri mereka akan terus berlanjut bahkan setelah mereka mengalami kematian fisik, sebagaimana diinformasikan dalam pengajaran agama. Ada banyak literatur yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai agama, spiritualitas dan produktivitas kerja dalam kehidupan karyawan. Ini termasuk cara karyawan dalam hidup, berperilaku, dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan yang signifikan dalam perilaku dan kinerja karyawan, dan memberikan kerangka acuan yang digunakan untuk memandu pengambilan keputusan, terutama di lingkungan multikultural dan multireligius (OsmanGani et al., 2013).

Religiusitas mempunyai peranan yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi diantaranya adalah :

- a) Perspektif sumber daya manusia: Spiritualitas meningkatkan

kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan;

- b) Perspektif filosofis: Spiritualitas memberi karyawan tujuan dan makna di tempat kerja;
- c) Perspektif interpersonal: Spiritualitas memberi karyawan rasa keterkaitan dan komunitas.

Penelitian Wening (2014), menjelaskan ada lima dimensi untuk menggambarkan religiusitas, yaitu :

1. Keterlibatan ritual adalah tingkat sejauh mana seseorang melakukan kegiatan ritualistik dalam agama mereka;
2. Secara ideologis keterlibatan yang merupakan tingkat sejauh mana orang menerima hal-hal dogmatis dalam agama mereka, misalnya tentang tuhan, malaikat, surga dan neraka;
3. Keterlibatan intelektual menggambarkan sejauh mana seseorang sadar akan ajaran agamanya, seberapa jauh aktivitas seseorang dalam meningkatkan pengetahuan agamanya;
4. Keterlibatan pengalaman yang menunjukkan apakah seseorang pernah terlibat dalam sesuatu adalah keajaiban tuhan, dan
5. Keterlibatan dalam konsekuensinya adalah tingkat sejauh mana perilaku satu konsekuensi dengan ajaran agamanya.

Ramlee (2015) membagi religiusitas menjadi dua yaitu : religiusitas ekstrinsik dan religiusitas intrinsik. Stimulus utilitarian yang membawa perilaku keagamaan disebut sebagai aspek ekstrinsik, yang melibatkan penggunaan agama untuk kepentingan pribadi khususnya dalam mendapatkan popularitas, mencapai target bisnis atau untuk membangun persahabatan. Sebaliknya, dimensi intrinsik menyarankan rangsangan yang didasarkan pada tujuan-tujuan alami, mengarahkan seseorang untuk lebih taat dengan mematuhi persyaratan agama seperti berdoa atau terlibat dalam pelayanan masyarakat sukarela bersamaan dengan memenuhi

kewajiban agama seseorang. (Vitell & Singhapakdi, 2008)

Penelitian mengenai agama sering dibedakan antara kata religi dengan religiusitas. Religi adalah agama, sementara religiusitas lebih diarahkan pada apresiasi kualitas dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai agamanya yang menjadi keyakinan. Religiusitas lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur agama dan cenderung berubah jauh dari formalitas agama (Amaliah, dkk, 2015).

Religiusitas dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

- Seberapa penting agama dalam kehidupan sehari-hari
- Tingkat praktik ibadah agama
- Seberapa besar agama memberikan kekuatan
- Seberapa besar agama mempengaruhi keputusan kerja
- Seberapa penting kepercayaan agama dan praktiknya bagi diri
- Seberapa religius

Kebutuhan akan prestasi dapat diartikan sebagai kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan atau tugas tertentu sebaik mungkin untuk mencapai predikat terpuji. Adanya motivasi prestasi diri dalam sumber daya manusia akan dapat menumbuhkan semangat persaingan yang sehat, akan menumbuhkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, serta sumber daya manusia menjadi orang yang kreatif (Arisqi dan Sulistyono, 2016)

Beberapa psikolog modern fokus pada studi tentang dimensi kebutuhan spiritual dasar pada tingkat yang tinggi. Ahli psikologi modern juga memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan religius yang mendalam, menanamkan dan mengembangkan landasan moralitas manusia. Keyakinan teologis yang berakar pada ajaran agama memiliki dampak positif pada motivasi pekerjaan bagi memiliki keadaan pikiran dan tubuh yang seimbang,

yang akan mempengaruhi pekerjaan. Selanjutnya, Sholeh (2000), menemukan doa tengah malam (tahajud) akan meningkatkan respons imunologi perubahan daya tahan. Tubuh yang sehat akan kebal terhadap penyakit. Efeknya karyawan akan bekerja lebih produktif dan hasilnya akan lebih banyak motivasi kerja. Beehr, Johnson dan Nieva (1995), menyimpulkan bahwa ketaatan agama (religiusitas) juga berhubungan dengan kualitas kehidupan.

Selain itu, nilai-nilai agama juga mempengaruhi berbagai fenomena yang relevan dengan tempat kerja, mulai dari sikap hingga kerja hingga pengambilan keputusan etis dan perilaku kewargaan organisasi (Parboteeah et al., 2009). Hasil penelitian Zahra et al. (2016) menemukan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai agama karyawan, maka prestasi kerjanya semakin baik. Ini juga didukung oleh penelitian Darto et al. (2015); Inosaria (2014) yang menyimpulkan bahwa nilai-nilai agama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan.

H1: Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja keras.

Penelitian (Arizqi & Sulisty, 2016), membuktikan bahwa religiusitas memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi berprestasi. Fondasi keagamaan agama Islam diambil dari Al-Quran dan Al-Hadits yang merupakan pedoman dan instruksi mendasar bagi umat Islam dalam melakukan ajaran agama mereka dan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan dalam bekerja selalu menerapkan nilai-nilai agama maka ia akan bekerja dengan niat beribadah, dengan sungguh-sungguh meningkatkan motivasi itu sendiri adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan pencapaian. Artinya, semakin tinggi religiusitas, semakin tinggi motivasi untuk memenuhi kebutuhan pencapaian. Sebaliknya, semakin rendah

religiusitas, semakin rendah tingkat motivasi untuk memenuhi kebutuhan pencapaian. Hakiem (2017) menyatakan bahwa orang-orang dengan afiliasi keagamaan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dibandingkan dengan orang dengan afiliasi rendah. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan bahwa religiosity berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi.

H2 : Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi berprestasi Motivasi Kebutuhan Untuk Berprestasi

Manifesasi kebutuhan adalah kebutuhan yang muncul dari dalam Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi dalam diri seseorang untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu atau tugas sebaik mungkin dalam rangka mencapai predikat terpuji dengan adanya motivasi berprestasi dalam sumber daya manusia akan menumbuhkan suatu Semangat kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, dan sumber daya manusia adalah orang-orang kreatif. Kebutuhan untuk pencapaian ini ditandai dengan keseriusan dalam meningkatkan kinerja, menikmati tantangan yang sulit, kemajuan yang dibuat dalam menyelesaikan tugas, menetapkan tujuan, menikmati kepuasan penyelesaian pemukiman tugas. (Arizqi & Sulisty, 2016)

Kebutuhan akan kekuatan didasarkan pada kebutuhan seseorang untuk mengatur dan memimpin orang lain. Kekuasaan adalah probabilitas bahwa seseorang dalam suatu hubungan sosial berada dalam posisi untuk melaksanakan keinginannya sendiri dan menyingkirkan semua hambatan yang melintas di depannya. Tanda-tanda (indikator) dari mereka yang mengejar kebutuhan kekuasaan oleh Steers, Richard M. dan D. Braunstein (1976) menikmati

persaingan dan kemenangan, menikmati tanggung jawab, keluhan langsung, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mengendalikan peristiwa di sekitar mereka. Kebutuhan akan afiliasi merupakan persyaratan yang didasarkan pada keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk bergaul biasanya memiliki cinta kasih dan cenderung menghindari kekecewaan karena mereka ditolak oleh kelompok sosial. Secara individual mereka cenderung mencoba membina hubungan sosial yang menyenangkan, rasa keintiman dan pengertian. Tanda-tanda (indikator) dari mereka yang mengejar kebutuhan sosial untuk afiliasi atau oleh Steers, Richard M. dan D. Braunstein (1976) berbagi masalah di luar pekerjaan, ingin disukai, untuk membangun hubungan yang dekat dengan kelompok, untuk menikmati menjadi bagian dari suatu kelompok, bukan pekerjaan individu.

Haryanti (2017), mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Motivasi berprestasi juga dikatakan sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Bangun (2016) mengidentifikasi terdapat 3 (tiga) macam kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh karena itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu motivasi berprestasi (*need for achievement*), motivasi berkuasa (*neef for power*) dan motivasi

afiliasi (*need for affiliation*). Motivasi berprestasi tercermin pada orientasi dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Mereka tidak mengharapkan bantuan orang lain namun memperoleh bantuan orang yang mempunyai hubungan dengan pekerjaannya.

Seseorang dengan kebutuhan berprestasi cenderung termotivasi oleh situasi kerja yang sulit, menantang dan kompetitif dan bukan oleh situasi rutin dan non-kompetitif. Mereka terbiasa menghabiskan waktu berpikir untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka tidak termotivasi oleh uang tetapi dalam prestasi mereka di masa depan. Karyawan semacam itu lebih berprestasi dan secara alami mendapatkan promosi lebih cepat. Organisasi juga tumbuh lebih cepat dan bergerak menuju kemakmuran dengan dukungan para pencari prestasi seperti karyawan. Kebutuhan akan pencapaian (prestasi) dapat diartikan sebagai kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan atau tugas tertentu sebaik mungkin untuk mencapai predikat terpuji (dihadapan motivasi prestasi diri dalam sumber daya manusia akan menumbuhkan semangat persaingan yang sehat, akan menumbuhkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, sertasumber daya manusia menjadi orang yang kreatif. (Brosie, et.al, 2018)

Darmayanti, (2014), menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- Berorientasi pada tujuan
- Menyukai pekerjaan yang menantang
- Bertanggung jawab
- Berani mengambil resiko
- Kreatif dan inovatif

Penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel motivasi berprestasi dilakukan oleh Darmayanti (2014), penelitian yang menggunakan responden 132 pegawai PDAM menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian Haryanti (2017), mampu membuktikan secara empiris bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Etika kerja telah banyak digunakan oleh banyak peneliti dalam menentukan motivasi dan menemukan bahwa motivasi merupakan variabel untuk pemenuhan kinerja itu sendiri dan memiliki keinginan untuk bekerja keras. Etika Kerja diamati sebagai sebuah karakteristik motivasional dari individu yang dapat mempengaruhi sikap, nilai dan perilaku (Elci, 2007).

Miller et,al (2001) menemukan bahwa korelasi antara dimensi-dimensi etika kerja lebih tinggi dibanding korelasi etika kerja dengan variabel kebutuhan manifest. Menurut Elci (2007) kepercayaan etika kerja cenderung berhubungan dengan kebutuhan prestasi. Hasil penelitian yang dilaporkan (Arisqi dan Sulisty, 2016), menyatakan bahwa motivasi karena kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Model penelitian Hakiem (2017) motivasi intrinsik untuk berprestasi berpengaruh positif terhadap kerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kerja keras dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kebutuhan berprestasi cenderung akan memiliki perilaku kerja keras yang tinggi.

H₃ : Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja keras.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan atau *explanatory research*. Penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok (Sugiyono, 2011). Penjelasan tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap pola kerja cerdas dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening.

Tabel
Variabel dan Indikator

No	Definisi Variabel	Indikator
1	Religiusitas Yaitu kekuatan hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya.	1. Tingkat praktik ibadah agama 2. Seberapa besar agama memberikan kekuatan 3. Seberapa besar agama mempengaruhi keputusan kerja Pradisti (2013)
2	Kebutuhan Prestasi Yaitu usaha untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan tertentu. Koenig et al. (2012)	1. Berorientasi pada tujuan 2. Menyukai pekerjaan yang menantang 3. Bertanggung jawab 4. Berani mengambil resiko 5. Kreatif dan inovatif McClelland (dalam Darmayanti, 2014),

3	Perilaku Kerja Keras Adalah kepercayaan pada kebijakan dari kerja keras Thomas, et.al (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. bekerja keras dapat mengatasi setiap hambatan 2. Setiap masalah bisa diatasi dengan kerja keras. 3. Jika bekerja keras, akan berhasil. 4. Bekerja keras, seseorang dapat mencapai tujuan 5. Bekerja keras, akan membuat kehidupan yang baik <p style="text-align: right;">Elci (2011)</p>
---	--	--

penentuan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 112 responden, artinya jumlah sampel sama dengan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data digunakan Smart Partial Least Square (Smart PLS), cocok untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator, dapat membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Evaluasi dalam Smart PLS terdiri dari evaluasi outer model (model pengukuran) dan evaluasi inner model (model struktural).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi Model Pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai average variance extracted (AVE). Sedangkan discriminant validity dapat dilalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai cross loading dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di CV. Sami Jata Demak dan CV. Putra Jaya Steel yang berjumlah 112 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Melihat kondisi populasi yang tidak terlalu besar maka penentuan sampel dalam penelitian menggunakan metode sampel sensus, yaitu

Uji Validitas

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O...	P Values
KP1 <- kebutuhan berprestasi	0.748	0.732	0.094	7.917	0.000
KP2 <- kebutuhan berprestasi	0.795	0.782	0.072	11.063	0.000
KP3 <- kebutuhan berprestasi	0.669	0.665	0.074	8.995	0.000
KP4 <- kebutuhan berprestasi	0.769	0.773	0.054	14.185	0.000
KP5 <- kebutuhan berprestasi	0.738	0.739	0.058	12.623	0.000
PKK1 <- perilaku kerja keras	0.794	0.806	0.070	11.323	0.000
PKK2 <- perilaku kerja keras	0.859	0.867	0.029	29.790	0.000
PKK3 <- perilaku kerja keras	0.648	0.631	0.107	6.077	0.000
PKK4 <- perilaku kerja keras	0.560	0.562	0.057	9.768	0.000
PKK5 <- perilaku kerja keras	0.728	0.703	0.116	6.284	0.000
REL1 <- religiusitas	0.904	0.900	0.040	22.557	0.000
REL2 <- religiusitas	0.748	0.740	0.072	10.441	0.000

Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Menurut namun, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity (Ghozali, 2013). Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Average variance extracted (AVE)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara compinent score dengan construct score yang dihitung dengan PLS, dimana refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,5$ dengan kontruks yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 – 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2006). Membandingkan nilai square root of average variance exctracted (\sqrt{AVE}) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Berdasarkan perhitungan dengan program PLS dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.11
Pengujian Validitas

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	rho_A	Keterangan
1	Religiusitas	0.555	0.798	Valid
2	Kebutuhan Berprestasi	0.527	0.792	Valid
3	Pola kerja keras	0.731	0.809	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Output AVE seperti yang terlihat pada tabel 4.12, semuanya menunjukkan nilai di atas 0,50. Variabel Religiusitas dengan nilai output AVE sebesar 0.662, Kebutuhan Berprestasi dengan nilai 0.712, dan Pola kerja keras dengan nilai 0.605. Dengan demikian dapat dikatakan variabel penelitian mempunyai convergent validity yang baik.

Pengujian Reliabilitas

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu, internal consistency dibandingkan dengan cronbach alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan atau equivalen antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot yang sama. Sehingga cronbachalpha cenderung lower bound estimasi reliability, sedangkan closer approximation dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat atau reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan program PLS dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan kuesioner dalam penelitian ini adalah akurat atau reliabel.

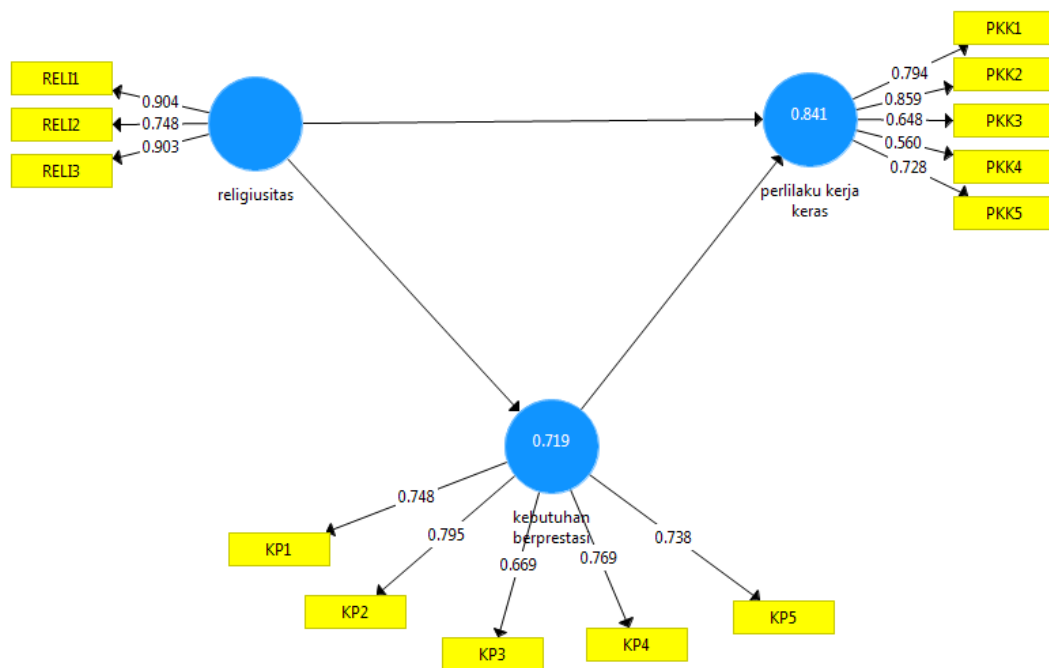
Tabel 4.12
Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Religiusitas	0.799	0.861	Reliabel
2	Kebutuhan Berprestasi	0.796	0.845	Reliabel
3	Pola kerja keras	0.813	0.890	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Inner Model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model). Disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Berikut rangkuman hasil uji antar variable penelitian:



Gambar 4.1
Rangkuman Hasil Uji Regresi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
kebutuhan berprestasi -> perilaku kerja keras	1.145	1.150	0.096	11.942	0.000
religiusitas -> kebutuhan berprestasi	0.848	0.844	0.037	23.087	0.000
religiusitas -> perilaku kerja keras	-0.283	-0.290	0.112	2.522	0.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada persamaan pertama variabel Religiusitas mempunyai tanda positif, artinya jika Religiusitas semakin tinggi maka Kebutuhan Berprestasi akan meningkat. Pada persamaan kedua variabel Kebutuhan Berprestasi mempunyai tanda positif, artinya jika Kebutuhan Berprestasi semakin tinggi maka pola kerja keras akan meningkat. Pada persamaan ketiga variabel Kebutuhan Berprestasi mempunyai tanda positif, artinya jika Kebutuhan Berprestasi semakin tinggi maka Pola kerja keras akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kebutuhan Berprestasi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kebutuhan Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 23.087, dengan signifikansi variabel Religiusitas menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebutuhan Berprestasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Religiusitas terhadap Kebutuhan Berprestasi dapat diterima.

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Pola kerja keras

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.522, dengan signifikansi variabel Religiusitas menunjukkan angka sebesar $0,012 < 0,05$, menandakan bahwa Religiusitas

Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis juga menghasilkan adanya pengaruh tidak langsung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui variabel intervening.

Tabel 4.14

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Religiusitas -> Kebutuhan Berprestasi -> Pola kerja keras	9.653	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan uji pengaruh tidak langsung dari Religiusitas terhadap Pola kerja keras melalui Kebutuhan Berprestasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa bahwa variabel Religiusitas memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Pola kerja keras melalui Kebutuhan Berprestasi .

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % (persen) nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi (Algifari, 1997). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R² yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras. Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Religiusitas terhadap Pola kerja keras dapat diterima

3. Pengaruh Kebutuhan Berprestasi Terhadap Pola kerja keras

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kebutuhan Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 11.942 dengan signifikansi variabel Kebutuhan Berprestasi menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa Kebutuhan Berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pola kerja keras. Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Kebutuhan Berprestasi terhadap Pola kerja keras dapat diterima.

variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Hasil pengujian nampak pada Tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
kebutuhan berprestasi	0.719	0.716
perilaku kerja keras	0.841	0.837

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan hasil koefisien determinasi pada persamaan pertama sebesar 0,176, hal ini berarti model yang digunakan variabel Religiusitas menerangkan variabel dependen pola Kebutuhan Berprestasi sebesar 0,716 atau 71.6% sedangkan sisanya 28.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hasil koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0,837, hal ini berarti model yang digunakan variabel independen yaitu Religiusitas, dan kebutuhan berprestasi menerangkan variabel dependen Pola kerja keras sebesar 0,837 atau 83.7% sedangkan sisanya sebesar 16.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kebutuhan Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebutuhan Berprestasi pada karyawan CV. Sami Jaya Demak dan CV. Putra Jaya Steel dengan demikian dapat diartikan bahwa meningkatnya semakin baik hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu membuat karyawan mampu mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan tertentu dalam bekerja berbasis Kebutuhan Berprestasi.

Karyawan yang selalu maksimal dalam tingkat praktik ibadah agama akan mempunyai kebutuhan berprestasi dimana karyawan akan selalu berorientasi pada tujuan dan selalu menyukai pekerjaan yang menantang. Karyawan yang menyakini bahwa agama mampu memberikan kekuatan kepada karyawan dalam bekerja akan mampu membentuk kebutuhan prestasi dimana karyawan akan menyukai pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya. Selain itu, karyawan yang meyakini bahwa agama

berperan besar dalam mempengaruhi keputusan kerja akan mampu berprestasi dalam bekerja dimana akan berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif dalam mencapai prestasi kerja.

Hasil penelitian Zahra et al. (2016) menemukan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai agama karyawan, maka prestasi kerjanya semakin baik. Ini juga didukung oleh penelitian Darto et al. (2015); Inosaria (2014) yang menyimpulkan bahwa nilai-nilai agama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan.

Pengaruh Religiusitas terhadap Pola kerja keras

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras pada karyawan CV. Sami Jaya Demak dan CV. Putra Jaya Steel dengan demikian dapat diartikan bahwa meningkatnya Religiusitas maka kepercayaan pada kebajikan dari kerja keras karyawan juga akan meningkat.

Karyawan yang selalu maksimal dalam tingkat praktik ibadah agama akan mempunyai pola kerja keras karyawan

bersedia bekerja keras sehingga mampu mengatasi setiap hambatan yang dihadapi. karyawan yang menyakini bahwa agama mampu memberikan kekuatan kepada karyawan dalam bekerja akan mampu membentuk pola kerja keras dimana karyawan akan mampu mengatasi setiap masalah bisa diatasi dengan kerja keras dan selalu berkeyakinan dimana jika bekerja keras, akan berhasil. Selain itu, karyawan yang meyakini bahwa agama berperan besar dalam mempengaruhi keputusan kerja akan mampu bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan dengan maksimal yang akan berpengaruh pada perubahan kehidupan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arizqi & Sulisty, 2016), membuktikan bahwa religiusitas memiliki dampak positif terhadap peningkatan kerja keras. Fondasi keagamaan agama Islam diambil dari Al-Quran dan Al-Hadits yang merupakan pedoman dan instruksi mendasar bagi umat Islam akan meningkatkan motivasi itu sendiri adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan pencapaian. Hasil yang sejalan dikemukakan Hakiem (2017) menyatakan bahwa orang-orang dengan afiliasi keagamaan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dibandingkan dengan orang dengan afiliasi rendah.

Pengaruh Kebutuhan Berprestasi Terhadap Pola kerja keras

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras karyawan CV. Sami Jaya Demak dan CV. Putra Jaya Steel dengan demikian dapat diartikan bahwa Karyawan yang mempunyai keseriusan dalam meningkatkan kinerja, menikmati tantangan yang sulit, kemajuan yang dibuat dalam menyelesaikan tugas, menetapkan tujuan, menikmati kepuasan penyelesaian pemukiman tugas akan membawa dampak positif pada Pola kerja keras yang sangat penting untuk

kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Karyawan yang mempunyai kebutuhan berprestasi dimana selalu berorientasi pada tujuan dan akan menyukai pekerjaan yang menantang sehingga karyawan akan bersedia bekerja keras agar dapat mengatasi setiap hambatan. Karyawan dengan motivasi bekerja keras dengan selalu bertanggung jawab akan mampu mengatasi setiap masalah bisa diatasi dengan kerja keras. Karyawan yang mempunyai kebutuhan berprestasi dimana akan bekerja keras, dalam mencapai tujuan dalam mencapai kehidupan yang baik akan menunjukkan pola kerja keras dimana karyawan akan berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Arizqi dan Sulisty, 2016), menyatakan bahwa motivasi karena kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasil lain yang mendukung dikemukakan Hakiem (2017) motivasi intrinsik untuk berprestasi berpengaruh positif terhadap kerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kerja keras dipengaruhi oleh motivasi intrinsik

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Religiusitas terbukti dapat berpengaruh positif pada peningkatan Kebutuhan Berprestasi dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat praktik ibadah agama, seberapa besar agama memberikan kekuatan, seberapa besar agama mempengaruhi keputusan kerja maka akan

membentuk usaha positif dalam mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan yang diwujudkan dengan berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif

- b. Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat praktik ibadah agama, seberapa besar agama memberikan kekuatan, seberapa besar agama mempengaruhi keputusan kerja maka akan membentuk respon positif dimana karyawan akan bekerja keras dapat mengatasi setiap hambatan, Mampu mengatasi masalah, akan berhasil, mencapai tujuan dan membuat kehidupan yang baik
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pola kerja keras, dengan demikian dapat diartikan bahwa meningkatnya usaha positif dalam mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan yang diwujudkan dengan berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif akan meningkatkan Pola kerja keras dimana akan membentuk respon positif dimana karyawan akan bekerja keras dapat mengatasi setiap hambatan, Mampu mengatasi masalah, akan berhasil, mencapai tujuan dan membuat kehidupan yang baik

Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi usaha. Adapun beberapa saran tersebut adalah :

1. Implementasi yang bisa dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan nilai Religiusitas perlu memberikan penekanan agama dengan

melakukan pengajian bersama atau ibadah bersama agar meningkatkan nilai religiusitas dalam karyawan sehingga karyawan mampu mengambil keputusan yang tepat sehingga keputusan tersebut dapat dijadikan evaluasi dalam kinerja selanjutnya.

2. Implementasi yang bisa dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan Kebutuhan Berprestasi positif adalah dengan memperbaiki tanggung jawab karyawan baik dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam bekerja sehingga tercipta efisiensi sumber daya produksi sehingga dapat memaksimalkan profitabilitas usaha.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh religiusitas dan kebutuhan prestasi pada Pola kerja keras sehingga perlu diteliti ulang terkait variabel lain diluar model penelitian sehingga dapat dicapai hasil yang dapat digeneralisasikan.
2. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Agar menunjukkan model regresi yang lebih baik, maka pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambah variabel penelitian seperti adaptasi produk dan variabel

lain-lain agar dapat meningkatkan penelitian yang lebih baik lagi.

2. Pada penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel Pola kerja keras perlu pencermatan terhadap kemampuan dalam mengatasi masalah dan hambatan sehingga dapat memaksimalkan Pola kerja keras.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Amaliah, Ima, 2015, The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 211* (2015)
- Arizqi, & Sulisty, H. (2016). the Role of Religiosity an Increase Manifest Needs and Productivity of Human Resources. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 1(2), 143–151. <https://doi.org/10.30659/ijibe.1.2.143-151>
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Darmayanti, Ni Putu, 2014, *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014.
- Elçia, Meral, 2011, The Impact of Morality and Religiosity of Employees on Their Hardworking Behavior, *Procedia Social and Behavioral Sciences 24* (2011).
- Ghozali, Imam. 2011, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guven, Metin, 2013, Relation Of Motivation And Religiosity: An Empirical Research On The Relation Of Academic Motivation And Intrinsic Religious Motivation, *Ekev Akademi Dergisi Yil: 17 Sayi: 55* (2013)
- Haryanti, Titik, 2017, *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda*, Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017.
- Miller, Michael J., David J. Woehr, Natasha Hudspeth, 2011, The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory, *Journal of Vocational Behavior 59*, 1–39 (2001).
- Pradisti, Larisa, 2012, *Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto)*, JPFEBUNSOED Vo. 2 No. 1 No. 2012.
- Ramleea, Norfaizzah, 2016, The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior:

Evidence from Public Universities in Malaysia, *Procedia Economics and Finance* 35 (2016).

Vitell, Scott John, Anusorn Singhapakdi, 2008, The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps, *Journal of Business Ethics* (2008) 81:343–353.

Wening N, 2015, The Influence Of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance, *Polish Journal Of Management Studies Vol. 11 No. 5* 2015.