

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN,
KEBUTUHAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PEREMPUAN
(Studi Kasus Pada Bank Muamalat di Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
SRTATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Esa Laifi Tianma

NIM: 19108020012

PEMBIMBING

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN,
KEBUTUHAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PEREMPUAN
(Studi Kasus Pada Bank Muamalat di Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
SRTATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Esa Laifi Tianma

NIM: 19108020012

PEMBIMBING

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1231/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, KEBUTUHAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PEREMPUAN (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT DI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ESA LAIFI TIANMA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020012
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

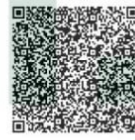
Valid ID: 64e49f8057653



Penguji I

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 64e2e44212838



Penguji II

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K.
SIGNED

Valid ID: 64e45efc04afe



Yogyakarta, 16 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e57b8ccc603

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Esa Laifi Tianma

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Esa Laifi Tianma

NIM : 19108020012

Judul Skripsi : Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus Pada BMI di Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 1 Agustus 2023

Pembimbing



Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Esa Laifi Tianma

NIM : 19108020012

Jurusan : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan dengan penuh kesadaran bahwa skripsi berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus Pada BMI di Yogyakarta)”** merupakan hasil karya sendiri dengan pengecualian pada bagian yang dikutip atau dijadikan sebagai bahan referensi dengan menggunakan *body note*, *foot note* dan daftar pustaka. Apabila terdapat penyimpangan di dalam penulisan, maka akan sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana semestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Agustus 2023


Esa Laifi Tianma

NIM. 19108020012

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai salah satu civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Esa Laifi Tianma
NIM : 19108020012
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat di Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 1 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Esa Laifi Tianma

NIM. 19108020012

MOTTO

“Maka Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

If you think you can, yes you can. But if you think you can't you are right

You are what you think

Henry Ford

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa memberi saya kekuatan membekali saya dengan ilmu pengetahuan. Terima kasih atas segala perjuangan saya hingga titik ini, saya mampu mewujudkan harapan kedua orang tua dan menunjukkan bahwa saya bisa menyelesaikan pendidikan strata satu dengan sebaik-baiknya. Teristimewa, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya. Bapak Maman yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk anaknya dan telah menjadi motivator terbaik dalam kehidupan saya sehingga saya bisa menyelesaikan kuliah, dan Ibu Ngatiana saya ucapkan terima kasih atas jasa, iringan doa dan penyemangat yang tak henti-hentinya diberikan dalam mengiringi setiap perjalanan dalam menyelesaikan pendidikan sampai jenjang ini semoga rahmat Allah SWT. Selalu megiringi kehidupanmu yang barokah dan senantiasa diberi kesehatan.

Kemudian, kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan motivasi terhadap penyelesaian skripsi ini, khususnya pada Ibu dosen pembimbing Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. Keberhasilan skripsi ini tak luput dari bimbingan Ibu Zizy, terima kasih atas bimbingan, kritik, dan saran kepada saya serta mengingatkan betapa pentingnya menghargai sebuah proses sehingga saya belajar untuk menikmati setiap perjalanan yang saya lalui. Terima kasih banyak saya ucapkan semoga jerih payah Ibu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan. Aamiin.

Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0534b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis angkap

متعددة	Ditulis	Muta‘addidah
عدة	Ditulis	‘iddah

C. *Ta' Marbūtah* di akhir kata

1. Bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salah, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

2. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bcaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

3. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t atau h

زكاة الفطر	Ditulis	Zakāh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

َ	Fathah	Ditulis	a
ِ	Kasrah	Ditulis	i
ُ	Dammah	Ditulis	u

E. Vokal panjang

Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	Ā jāhiliyah
Fathah + ya ^ˁ mati تنسى	ditulis ditulis	Ā tansā
Fathah + yā ^ˁ mati كريم	ditulis ditulis	Ī karīm
Dammah + wāwu mati فروض	ditulis ditulis	Ū furūd

F. Vokal rangkap

Fathah + yā ^ˁ mati بينكم	ditulis	ai bainakum
Fathah + wāwu mati قول	ditulis	au qaul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
اعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

القران	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)* nya

السماء	Ditulis	As - Sama'
الشمس	Ditulis	asy- Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawi al- furūd
أهل السنة	Ditulis	Ahl as- Sunnah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar dan ikhlas dalam membimbing penulis serta memberi masukan selama kepenulisan.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama proses perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Orang Tua tercinta, Bapak Maman dan Ibu Ngatiana. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selalu dicurahkan kepada saya, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi, terima kasih untuk selalu menyebut nama putrimu dalam setiap helaan nafas doa yang dipanjatkan.
9. Syafaatalla Al Romadho Cessaro, adik kandung laki-laki saya yang senantiasa menemani saya serta menyemangati saya. Terimakasih sudah jadi adik terbaik saya, skripsi sederhana ini saya persembahkan untukmu.
10. Sahabat terbaik saya Windi Asti, Yuanita Nur Rahmasari, dan Cindy Chandrika Parma, terima kasih selalu sedia membantu saya dan selalu memberi afirmasi positif kepada saya.
11. Teman-teman KKN 108 Dusun Parangrejo yang mana telah menjadi keluarga baru saya serta teman berproses yang menyenangkan.
12. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Perbankan Syariah periode 2021 dan teman-teman Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2019 terimakasih telah menjadi bagian perjalanan hidup saya selama dalam masa-masa perkuliahan
13. Mas Sandy beserta responden, dan semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi serta selama menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semuanya menjadi berkah dan amal saleh yang diterima oleh-Nya. Selain itu, semoga skripsi ini juga dapat memberikan kebermanfaatan bagi pembaca semua, Aamiin.

Yogyakarta. 1 Agustus 2023

Hormat Penyusun



Esa Laifi Tiarna

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Masalah.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Penulisan	14
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI.....	15
A. Landasan Teori Secara Umum	15
1. Perempuan Bekerja.....	15
2. Hierarki Kebutuhan Dasar Teori Abraham Maslow	18
3. Prestasi Kerja.....	21
4. Kebutuhan Aktualisasi Diri	23

5.	Kebutuhan Penghargaan.....	24
6.	Kebutuhan Sosial.....	25
7.	Komitmen Organisasi.....	26
B.	Landasan Teori Dalam Perspektif Islam.....	28
1.	Perempuan Bekerja dalam Perspektif Islam.....	28
2.	Prestasi Kerja Menurut Islam.....	31
3.	Kebutuhan Aktualisasi Diri Menurut Islam.....	34
4.	Kebutuhan Penghargaan Menurut Islam.....	36
5.	Kebutuhan Sosial Menurut Islam.....	37
6.	Komitmen Organisasi Menurut Islam.....	40
C.	Telaah Pustaka.....	41
D.	Pengembangan Hipotesis.....	50
1.	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan.....	50
2.	Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan.....	51
3.	Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan.....	52
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan.....	53
E.	Kerangka Pemikiran.....	55
BAB III	57
METODE PENELITIAN	57
A.	Jenis Dan Sumber Penelitian.....	57
B.	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	58
1.	Populasi Penelitian.....	58
2.	Sampel penelitian.....	58
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	59
1.	Kuesioner.....	59
2.	Wawancara.....	59
D.	Definisi Operasional Variabel.....	60
1.	Variabel Terikat.....	60
2.	Variabel Bebas.....	60

E. Skala Pengukuran.....	62
F. Metode Analisis Data.....	63
1. Uji Kualitas Data.....	63
2. Uji Asumsi Klasik.....	64
3. Uji Hipotesis.....	65
BAB IV.....	68
PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
1. Sejarah Objek Penelitian.....	68
2. Deskripsi Obyek Penelitian.....	69
B. Deskripsi Profil Responden.....	70
C. Hasil Penelitian.....	72
1. Uji Kualitas Data.....	72
2. Uji Asumsi Klasik.....	75
3. Uji Hipotesis.....	78
D. Pembahasan.....	84
1. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan BMI di Yogyakarta.....	85
2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan BMI di Yogyakarta.....	88
3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan BMI di Yogyakarta.....	90
4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan BMI di Yogyakarta.....	93
BAB V.....	96
PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Keterbatasan Penelitian.....	97
C. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Statistik Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia	2
Tabel 1. 2 Pertumbuhan Tenaga Kerja Perbankan Syariah.....	3
Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	42
Tabel 3. 1 Variabel Bebas	61
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden (dalam %)	70
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4. 8 Hasil Uji T.....	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	83
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi	84
Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Hipotesis.....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Individu Maslow.....	20
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	VII
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25.....	XV
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	XXII
Lampiran 5 Curriculum Vitae	XXVI



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Prestasi kerja karyawan merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan, adanya prestasi akan membentuk citra baik perusahaan di mata masyarakat. Kajian ini berfokus pada kebutuhan karyawan perempuan untuk mencapai suatu prestasi, dengan menggunakan Teori Kebutuhan Dasar Individu menurut Maslow (1993). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan perempuan. Sampel penelitian ini adalah karyawan perempuan pada Bank Muamalat Yogyakarta yakni Bank Muamalat KCU Yogyakarta, Bank Muamalat KCP Bantul, dan Bank Muamalat KCP Wirobrajan yang berjumlah 35 responden menggunakan metode sampling non probabilitas purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan uji instrument serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perempuan. Kebutuhan sosial paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan perempuan.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Perempuan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Komitmen Organisasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Employee achievement is the key to the success of a company, achievements will form a good image of the company in the eyes of the public. This study focuses on the needs of female employees to achieve an achievement, using Maslow's Hierarchy of Individual Needs Theory (1993). This study aims to see the effect of self-actualization needs, appreciation, social needs, and organizational commitment on work achievement of female employees. The sample for this study were female employees at Bank Muamalat Yogyakarta, namely Bank Muamalat KCU Yogyakarta, Bank Muamalat KCP Bantul, and Bank Muamalat KCP Wirobrajan, totaling 35 respondents using a non-probability purposive sampling method. The analysis technique used in this research is multiple linear regression test to test the hypothesis which has previously been carried out by instrument test and classical assumption test. The results of this study indicate that self-actualization needs, esteem, social needs, and organizational commitment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work achievements of female employees. Social needs most dominantly effect the work achievements of female employees.

Keywords: Work Achievement, Women, Self-Actualization Needs, Awards, Social Needs, Organizational Commitment

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia secara resmi diawali pada tahun 1992 (Masruron & Safitri, 2021). Selanjutnya, di tahun 1998 perbankan syariah mulai serius dikembangkan dengan disahkannya peraturan Nomor 10 Tahun 1998 sebagai pergantian atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 (Anshori, 2008). Kemudian, di tahun 2008 ditetapkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 mengenai perbankan syariah, yang mana ketetapan ini diterapkan sampai saat ini (Marimin et al., 2015). Industri Perbankan Syariah semakin menunjukkan eksistensinya dengan diberlakukannya peraturan perbankan syariah sebagai landasan hukum, hal ini akan mendukung pertumbuhan perbankan syariah semakin giat lagi.

Menurut statistik bank syariah tahun 2020 yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), industri perbankan syariah di Indonesia semakin berkembang, dengan jumlah bank syariah ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Data Statistik Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Industri Perbankan	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bank Umum Syariah						
Jumlah Institusi	12	13	13	14	14	14
Jumlah Kantor	1.990	1.869	1.825	1.875	1.919	2.034
Unit Usaha Syariah						
Jumlah Institusi	22	21	21	20	20	20
Jumlah Kantor	311	332	344	354	381	392
BPR Syariah						
Jumlah Institusi	163	166	167	167	164	163
Jumlah Kantor	446	453	441	496	617	627
Total Institusi	197	200	201	201	198	197
Total Kantor	2.747	2.654	2.601	2.724	2.917	3.053

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan 2020

Berdasarkan tabel diatas, peningkatan jumlah kantor perbankan syariah pada tahun 2020 hingga berjumlah 3.053 unit dengan persebaran kantor terbanyak oleh Bank Umum Syariah yang mencapai 2.034 total kantor dan memiliki 14 institusi di seluruh indonesia. Adapun jumlah Unit Usaha Syariah mencapai 20 Institusi dan kantor sebanyak 392, sedangkan BPRS memiliki jumlah kantor sebanyak 627 kantor. Hal ini menunjukkan industri perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang positif.

Semakin tinggi pertumbuhan industri bank syariah, tentunya akan berdampak pada meningkatnya permintaan pasar tenaga kerja. Merujuk pada data dari Statistik Perbankan Syariah tahun 2022 jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam industri perbankan syariah terus mengalami peningkatan, yang mana tertuang pada grafik berikut.

Tabel 1. 2 Pertumbuhan Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2022

Berdasarkan grafik tersebut, di tahun 2018 tenaga kerja perbankan syariah masih berjumlah 59.389 jiwa. Mulai sejak tahun 2018, penyerapan tenaga kerja mengalami pertumbuhan pada tahun 2019 mencapai 61.460 orang. Kemudian, jumlah tenaga kerja perbankan syariah meningkat di tahun 2020 pada angka 62.288 dan tahun 2021 sebanyak 63.262 orang. Data terakhir tahun 2022, peningkatan tenaga kerja industri perbankan syariah sudah mencapai 63.789 orang. Berangkat dari data tersebut, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di industri bank syariah mengalami peningkatan di setiap tahunnya.

Menurut Gunardi selaku Direktur Utama Bank Syariah Indonesia mengungkapkan bahwasannya 40% dari total tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia didominasi oleh karyawan perempuan, bahkan sekitar 20% karyawan

wanita menempati jabatan di jajaran senior manajemen.¹ Hal ini menunjukkan peran wanita dalam pembangunan sektor ekonomi dan keuangan syariah sudah sangat signifikan. Sehingga, hal ini memberikan banyak dampak positif baik bagi pertumbuhan ekonomi maupun industri keuangan syariah dan perekonomian Indonesia pada umumnya. Merujuk pada data Danareksa Research tahun 2021, proporsi perempuan dalam angkatan kerja terus meningkat setiap tahunnya. Rasio angkatan kerja wanita pada tahun 2019 dan tahun 2020 meningkat sebesar 1.25 %. Pada tahun 2019 tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mencapai angka 51.88%, dan pada tahun 2020, mencapai angka 53.13%. Presentasi ini mendekati rasio keterlibatan angkatan kerja laki-laki sejumlah 82.41%.

Peningkatan kuantitas pekerja perempuan perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) (Kusumah et al., 2021). Kualitas sumber daya manusia ini bisa menjadi tolak ukur prestasi suatu perusahaan (Purba, 2018). Semakin baik kualitas SDM yang dimiliki, akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Apabila suatu perusahaan memiliki SDM yang berprestasi tinggi, hal ini akan berpengaruh kepada citra dan nama baik suatu perusahaan. Dengan begitu, prestasi kerja karyawan merupakan faktor terpenting bagi perusahaan guna meraih tujuan yang optimal dan menentukan kesuksesan suatu perusahaan (Purba, 2018).

¹ Hery Gunardi, "Webinar Dengan Tema 'Perempuan Tangguh Yang Menginspirasi Bagi Pembangunan Ekonomi Syariah Indonesia',." Youtube, Bank Syariah Indonesia, April 2021, <https://www.youtube.com/live/FltHITHYrvI?feature=share>.

Prestasi kerja karyawan merupakan ukuran kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja seorang pegawai mempresentasikan tingkat kesuksesan seseorang atau secara umum dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar kerja, tujuan atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Hardiana et al., 2020). Prestasi kerja, menurut Mangkunegara (2009) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai bidang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Banyak faktor pendorong, baik internal maupun eksternal, memengaruhi munculnya aktivitas. Karyawan memiliki daya perangsang, pendorong, dan motivasi yang berbeda yang mendorong mereka untuk bekerja keras (Asnora, 2018). Perbedaan ini terjadi karena motif, tujuan, dan kebutuhan kerja yang berbeda dari setiap karyawan. Oleh karena itu, kebutuhan karyawan, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, harus dipenuhi jika prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi (Herizal & Nur, 2020).

Dalam Islam, prestasi kerja karyawan tercermin dalam ayat Al-Qur'an surat Al-Ahqaf/19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَاللَّيُوفِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ (الأحقاف/46: 19)

Artinya, *“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”*

Dari ayat ini dapat dikatakan bahwa Allah pasti akan membalas setiap orang sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Artinya ketika seseorang

menjalankan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaannya, mereka juga mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya dan membawa keuntungan bagi perusahaannya (Tafsir Kemenag, 2019).

Menurut Tohardi (2016), salah satu cara terbaik untuk mendorong mereka untuk bekerja keras adalah dengan memberikan pengakuan (aktualisasi), yaitu diakui sebagai orang yang telah melakukan kontribusi signifikan bagi perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mengenali dan mengembangkan semua kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya, untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks dan menjadi pribadi yang diinginkannya Tohardi (2016). Aktualisasi diri adalah tingkat kelima dalam hirarki kebutuhan Maslow. Setelah memenuhi empat kebutuhan pertama, seseorang memerlukan aktualisasi diri, di mana mereka diakui sebagai kontributor penting bagi organisasi. Aktualisasi diri adalah proses mengekspresikan minat, kreativitas, pengembangan, kemampuan untuk memikul tanggung jawab dan kemandirian seseorang (Maslow, 1993).

Maslow juga menjelaskan bahwa perlunya penghargaan merupakan langkah konkrit bagi organisasi untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah mencapai prestasi kerja yang baik (Maslow, 2018). Penghargaan merupakan aktivitas di mana organisasi mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pemberian imbalan moneter dan nonmoneter, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam kerangka kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan perundang-undangan (Jackson & Schuler, 2011).

Program *reward* ini penting untuk perusahaan guna mempresentasikan daya perusahaan guna mempertahankan sumber daya manusia sebagai elemen utama dan merupakan komponen biaya yang paling krusial (Rezani & Chaeriah, 2020). Balasan penghargaan tersebut sebagai bentuk timbal balik perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan yang dihasilkannya, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja semakin giat lagi.

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu keinginan untuk dicintai dan merasa puas dalam relasi dengan orang lain, rasa memiliki serta penerimaan sebagai anggota kelompok yang memberikan rasa persahabatan, cinta, dan keterhubungan (Maslow, 2018). Menurut Handoko (2013) secara teori, kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, peran kepemilikan dan penerimaan kelompok, serta hubungan sosial. Secara terapan, diimplementasikan dengan kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan, dan acara-acara peringatan dalam praktiknya (Handoko, 2013).

Sebagai makhluk sosial, individu membutuhkan persahabatan, koneksi, dan persetujuan dari rekan kerja untuk berperilaku selaras dengan norma dan nilai kelompok kerja (Iskandar, 2016). Pada kelompok ini individu akan mendapatkan pemahaman, komunitas, dan solidaritas di lingkungan kerja. Hubungan pertemanan dan kerja sama dengan rekan kerja merupakan sumber motivasi individu (Oktavia, 2022). Karyawan menghargai momen untuk bersosialisasi satu sama lain, di antara rekan kerja, bawahan dan atasan, serta di antara anggota organisasi dan anggota masyarakat lainnya. Sikap rekan kerja dan atasan yang memuaskan berpengaruh kepada kedekatan hubungan di antara

mereka. Kedekatan hubungan tersebut sebagai sumber kepuasan karyawan, yang dapat berfungsi sebagai dorongan utama untuk berprestasi (Oktavia, 2022)

Faktor selanjutnya yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan yakni komitmen organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat kepedulian pekerja terhadap organisasi, tujuannya, dan keinginan mereka untuk terus bergabung. Penelitian oleh Ibrahim et al., (2021) menyatakan bahwasannya ketika karyawan mempunyai derajat komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan terpacu untuk meraih prestasi kerja yang tinggi, kemudian pada akhirnya tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dengan komitmen organisasi, karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, berusaha menjadi karyawan yang terbaik, tidak ragu dan merasa bertanggung jawab kepada perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi merasa loyal terhadap organisasi dan mau berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran organisasi, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Daud & Afifah, 2019).

Perusahaan atau instansi lainnya pasti mengharapkan hasil yang maksimal melalui prestasi kerja karyawannya. Tidak terkecuali dengan perusahaan yang bergerak dalam industri perbankan syariah, salah satunya Bank Muamalat Indonesia (BMI). Mengutip tempo.co PT Bank Muamalat Indonesia mempertahankan gelar sebagai Bank Syariah terbaik di Indonesia selama tujuh tahun berturut-turut sejak tahun 2009.² Pada tahun 2020, BMI memperoleh

² Grace gandhi, "Bank Muamalat, Bank Syariah Terbaik 7 Tahun Berturut-Turut," *Tempo.Co*, 2015, <https://bisnis.tempo.co/read/701503/bank-muamalat-bank-syariah-terbaik-7-tahun-berturut-turut>.

penghargaan Human Resources Excellence Awards di bidang Employer Branding (Gold), Graduate Program Development (Silver) dan Leadership Development (Bronze).³ Penghargaan ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat mempunyai kualitas pengelolaan SDM yang baik sehingga dapat mempertahankan prestasinya. Melihat hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait prestasi kerja karyawan Bank Muamalat di Yogyakarta, yang memiliki kantor pusat di Yogyakarta yaitu Bank Muamalat KC Yogyakarta, dan dua kantor cabang pembantu yakni Bank Muamalat KCP Bantul dan Bank Muamalat KCP Wirobrajan.

Dalam pencapaian yang diperoleh Bank Muamalat di Yogyakarta tentunya tidak luput dari peran karyawan yang sangat baik. Pencapaian target yang diperoleh, tentunya perusahaan harus mampu menjaga kesuksesan tersebut. Salah satunya dengan mempertahankan prestasi kerja karyawannya. Penelitian mengenai prestasi kerja karyawan sudah banyak dilakukan seperti penelitian Wattimena et al., (2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh faktor kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian Asnora (2018) menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel *Self- Actualization*, *Awards*, serta *Social Needs* memiliki hubungan yang signifikan kepada *Achievement Employees*. Sedangkan, faktor yang berbeda dalam mempengaruhi prestasi kerja ditunjukkan oleh penelitian Rustamadji &

³ Bank Muamalat, "Bank Muamalat Sabet 3 Penghargaan Human Resources Excellence Awards 2020," *BankMuamalat*, 2020, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/bank-muamalat-sabet-3-penghargaan-human-resources-excellence-awards-20201>.

Omar (2019) yakni komitmen organisasi berdampak secara positif dan signifikan kepada prestasi kerja. Hiqmah (2016) juga mengungkapkan bahwasannya komitmen organisasi mendukung karyawan mencapai prestasi kerja.

Penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dimana belum ada penelitian sebelumnya yang menyatukan variabel tersebut pada satu penelitian dan perbedaan tempat penelitian yang dipakai. Obyek penelitian yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan perempuan pada Bank Muamalat di Yogyakarta. Peneliti tertarik untuk menggunakan objek tersebut karena berdasarkan Badan Pusat Statistik menunjukkan keterlibatan tenaga kerja perempuan di Indonesia bertambah secara konsisten di seluruh golongan usia hingga puncaknya pada tahun 2021 mencapai 53,34% dari total pemenuhan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja wanita sudah berkontribusi cukup besar kepada pertumbuhan ekonomi. Berangkat dari ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh bagaimana prestasi kerja perempuan sebagai *Women Banker* pada Bank Muamalat di Yogyakarta.

Sesuai dengan deskripsi dan adanya research gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, KEBUTUHAN SOSIAL, DAN**

**KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PEREMPUAN BANK MUAMALAT DI YOGYAKARTA”**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menemukan beberapa rumusan permasalahan, diantaranya sebagai berikut.

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perempuan?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perempuan?
3. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perempuan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perempuan?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan perempuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan perempuan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan perempuan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan dari penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan, dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama penelitian ini, serta untuk melengkapi penelitian sebelumnya.
- b. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat digunakan oleh akademisi sebagai bahan rujukan dan referensi untuk penelitian berikutnya. Selain itu, pembaca dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk memperluas pengetahuan mereka.
- c. Bagi praktisi, Bank Muamalat di Yogyakarta yakni Bank Muamalat KCU Yogyakarta, Bank Muamalat KCP Bantul dan Bank Muamalat KCP Wirobrajan, diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai

referensi untuk merumuskan kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat di Yogyakarta.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dan logika berpikir dalam penelitian, sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang penelitian, latar belakang masalah, ringkasan penelitian sebelumnya, ringkasan objek dan rumusan masalah, tujuan dan keuntungan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan penelitian sebelumnya yang mencakup judul, variabel, dan hasil penelitian, serta hipotesis dan kerangka pemikiran. Peneliti juga akan membahas dasar teori dari variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang metode yang dipakai pada penelitian. Jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, penjelasan tentang populasi dan sampel yang digunakan, metode pengumpulan data yang digunakan, skala pengukuran, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan alat analisis data yang digunakan pada penelitian adalah semua komponen dari pendekatan ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan perempuan Bank Muamalat di Yogyakarta. Sebanyak 35 responden sebagai sampel dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner yang telah disebar di Bank Muamalat di Yogyakarta yakni Bank Muamalat KCU Yogyakarta, Bank Muamalat KCP Bantul, Bank Muamalat KCP Wirobrajan. Data dalam penelitian ini kemudian diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X1) berdampak positif signifikan pada prestasi kerja (Y) karyawan perempuan Bank Muamalat di Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa hipotesis awal penelitian ini diterima (H1 diterima).
2. Terdapat korelasi positif signifikan antara variabel penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan perempuan Bank Muamalat di Yogyakarta. Ini artinya hipotesis kedua pada studi ini diterima (H2 diterima).

3. Terdapat pengaruh antara variabel kebutuhan sosial (X3) kepada prestasi kerja (Y) karyawan perempuan Bank Muamalat di Yogyakarta. Ini menunjukkan hipotesis ketiga diterima (H3 diterima).
4. Variabel komitmen organisasi (X4) berdampak positif pada prestasi kerja (Y) karyawan perempuan Bank Muamalat di Yogyakarta. Ini membuktikan bahwa hipotesis keempat diterima (H4 diterima).
5. Kebutuhan sosial memegang peranan paling penting atau paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja perempuan.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, tetapi dalam pengerjaannya masih mengalami beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Studi ini hanya menggunakan variabel aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi. Tidak menggunakan seluruh faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan perempuan.
2. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner dan mengawasi langsung, namun diserahkan kepada salah satu karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yaitu Bapak Sandy Juan Rizki bagian marketing dan disebarkan olehnya. Peneliti tidak bisa memastikan apakah karyawan mengisi dengan kondisi yang tenang dan tanpa keterpaksaan atau tidak.
3. Walaupun penelitian ini dilaksanakan pada tiga cabang Bank Muamalat di Yogyakarta, namun sampel yang diambil yaitu karyawan perempuan,

maka sampel yang dipakai masih terbatas, meskipun telah memenuhi syarat minimal responden namun penyajian penelitian yang baik adalah semakin besar atau banyak responden maka penelitian akan semakin baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran agar dapat dipertimbangkan dan berguna untuk pihak selanjutnya maupun pengembangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel independen dengan mengembangkan variabel yang searah dengan isu-isu terkini atau mengintegrasikan dengan teori motivasi kerja lainnya, guna menambah khazanah ilmu pengetahuan.
 - b. Untuk objek dan populasi bisa lebih luas cakupannya, bisa menggunakan studi komparatif untuk penelitian selanjutnya dengan membandingkan prestasi kerja karyawan ditinjau berdasarkan gender.
2. Bagi perusahaan

Harus memperhatikan lagi mengenai pemuasan kebutuhan aktualisasi diri, pemberian penghargaan, pemenuhan kebutuhan sosial dan strategi dalam menjaga komitmen organisasi agar karyawan perempuan bisa meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Z. (2020). Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia Menurut Abraham Maslow. *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, 22(1), 52–70.
- Alfaizon, R., & Purwantoro. (2021). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pd. Bpr Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Economos*, 6(1).
- Anafarhanah, S. (2017). Keutamaan Bekerja (Berproduksi) Dalam Islam. *Alhadharah*, 15(30), 1.
- Anshori, A. G. (2008). Sejarah Perkembangan Hukum Perbankan Syariah Di Indonesia Dan Implikasinya Bagi Praktik Perbankan Nasional. *La_Riba: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 159–172.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Urnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Amin, Ayoeb. (2010). “Pengaruh Komitmen Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja dan Status Pendapatan serta Kesejahteraan Keluarga Muslim di Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah”. *Disertasi Universitas Airlangga*.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat Psychological Well-Being Pada Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1).
- Azhar, A. I., Yusoff, N. M., & Jaafar, S. (2018). Gaji Minima: Impak Terhadap Motivasi, Prestasi dan Produktiviti Kerja dalam Kalangan Industri Kecil Sederhana.
- As’ad, M. (1980). *Psikologi Industri*.
- Asnora, F. H. (2018). Analysis Of The Need For Self-Actualization, Awards And Social Needs To Achievement Employees In. Pt. Kharisma Pemasaran Bersama Cabang Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 136–149.
- Bank Muamalat. (2020). Bank Muamalat Sabet 3 Penghargaan Human Resources Excellence Awards 2020. BankMuamalat. <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/bank-muamalat-sabet-3-penghargaan-human-resources-excellence-awards-20201>
- Bahsoan, A. (2011). Mashlahah Sebagai Maqashid Al Syariah. *Inovasi*, 8(1), 113–132.
- Batubara, R. R., & Gami. (2021). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco

- Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *All Fields Of Science J-Las*, 1(4), 84–93.
- Bouzenita, A. I., & Boulanouar, A. W. (2016). Maslow's Hierarchy Of Needs: An Islamic Critique. *Intellectual Discourse*, 24(1), 59–81.
- Beauregard, T. A. (2008). Family Influences on the Career Life Cycle. LSE Research Online Edward Elgar Press, pp.101-126.
- Crossley, A., & Langdrige, D. (2005). Perceived Sources of Happiness: A Network Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 107–135.
- Dessler, G. (2016). Human Resource Management. Jakarta: Salemba.
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.26418/Jebik.V8i1.26900>
- Effendi, H., Warjio, & Kariono. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial, Psikologi, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 7(1), 17–32.
- Fatimah, S. (2018). Menurunkan Prokrastinasi Akademik Melalui Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Quanta*, 2(1), 31–40.
- Grace gandhi. (2015). Bank Muamalat, Bank Syariah Terbaik 7 Tahun Berturut-turut. Tempo.Co. <https://bisnis.tempo.co/read/701503/bank-muamalat-bank-syariah-terbaik-7-tahun-berturut-turut>
- Hairani, T., Yoanita, & Rina. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Vii. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 183–191.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1993). *Teori-Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hardiana, R., Rahman, R., & Abdullah, A. (2020). Analisis Komunikasi Efektif Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Business Uho: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 570.
- Harefa, F. E. P., & Sitanggang. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 163–173.
- Hasibuan & Sukmal. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt.Perkebunan Nusantara Iii Kebun Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hazin, M., Rahmawati, N. W. D., & Shobri, M. (2021). Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Maqashid Al-Syari'ah. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 7(1), 101–114.
- Herizal, & Nur. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. *Journal Unigha*, 2(1), 53–63.
- Hiqmah, F. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Lumajang). *Jeam: Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 164–185.
- Ibrahim, M., M. Fadlan, & Ayub Usman. (2021). Employee Work Achievement Of Indonesian Regional Company: Impact Of Leadership And Organizational Commitment. *European Journal Of Research Development And Sustainability (Ejrds)*, 2(12), 164–173.
- Irawan. (2019). Potensi Manusia Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Islamika: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 13(1), 46–56.
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 23–34.
- Ismail, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba.
- Jerome, D. N. (2013). Application Of The Maslow's Hierarchy Of Need Theory; Impacts And Implications On Organizational Culture, Human Resource And Employee's Performance. *International Journal Of Business And Management Invention*, 2(3), 39–45.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110–1120.
- Kotijah, S. N. (2016). *Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Prestasi Kerja Pada Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ampel Surabaya.
- Kusumah, A. B. L., Rinda, R. T., Yudianta, & Dewi Megawati. (2021). Evaluasi Gender Dan Stres Kerja Melalui Prestasi Kerja Wanita. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 149–156.

- Lubis, N. L., & Syahfitriani, E. (2007). Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau Dari Motivasi Kerja Kebutuhan Ekonomi Dan Aktualisasi Diri Pada Istri. *Majalah Kedokteran Nusantara*, 40(1), 5–12.
- Muazaroh, Siti., & Subaidi. (2019). Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah). *Al-Mazahib*, 7(1).
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64.
- Mangkunegara, A. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marimin, A., Romdhoni, A. H., & Tira Nur Fitria. (2015). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02), 75–87.
- Maslow, A. (1993). *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Maslow, A. (2018). *Motivation And Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Masruron, M., & Safitri, N. A. A. (2021). Analisis Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19. *Al Birru*, 1(1), 1–20.
- Mathis & Jackson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mersilina, M., Bernhard, & Genita. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5175–5184.
- Mighwar, M. A., Maki, H. A., Muhammad Saleh Suhaidy, Huges, & Fahrizal Akhirudin. (2022). Relevansi Hirarki Lima Kebutuhan Dasar Maslow Dan Syatibi Dan Penerapannya Dalam Tripusat Pendidikan. *Journal For Islamic Studies*, 5(3), 1–16.
- Muawanah, U. (2021). *Pengaruh Islamic Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Bprs Di Jawa Tengah Periode 2018-2020*. Skripsi. Institut Agama Islam Kudus.
- Muhibbin, & Marfuatun. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meminimalisir Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Educatio: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 15(2), 69–80.
- Mansyur, A., & Hidayat, D. (2020). Analisis Kebutuhan Wanita Karir Di Bidang Pendidikan Era Millenial. *Psikologi Konseling*, 17(2), 695. <https://doi.org/10.24114/konseling.v17i2.22072>
- Nasrah, R., & Putri, G. (2019). Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak. *Jurnal Advanced*, 13(2), 1–5.
- Notoatmojo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurwisda, D., & Rosyadi, N. (2018). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pematang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(10), 30–46.
- Oktavia, S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Kecamatan Bangun Purba. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 04(02), 745–762.
- Othman, K., Ismail, S. N., Fuad, S. H. M., Hasim, M., Abdullah, M. R., Zaidi, N., Addenan, N. A., Nisa, N. N., & Nazli, N. (2018). Pengaruh Kefahaman Dan Pengamalan Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Organisasi. *Al-'Abqari: Journal Of Islamic Social Sciences And Humanities*, 15, 81–92.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104.
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 44–51.
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 1–6.
- Putranto, N. H. N. H., & Ingarianti, T. M. (2014). NILAI KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 4(2), 113. <https://doi.org/10.26740/jppt.v4n2.p113-129>
- Putra, L. P. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Karir. *Motiva Jurnal Psikologi*, 1(1), 22.
- Rahaju, M. E. E., Mulyati, T., & Sumarlan. (2012). Motivasi Wanita Bekerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Keluarga. *Ekomaks*, 1(2), 80–94.
- Rezani, F. I., & Chaeriah, E. S. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2). [Http://Ojs.Ekonomi-Unkris.Ac.Id/Index.Php/Jmbk/Article/View/421](http://Ojs.Ekonomi-Unkris.Ac.Id/Index.Php/Jmbk/Article/View/421)
- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan Pt.Indomarco Prismata Medan: Gender Differences In Organizational Commitment Among Employees Of Pt. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 8(1), 19–24.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.

- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Technobiz*, 3(4), 19–24.
- Rustamadji, & Omar, C. M. Z. Bin C. (2019). The Effect Of Strategic Management And Organizational Commitment On Employees' Work Achievement. *Management Science Letters*, 399–412.
- Ambarwati, A. (2013). TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Muwazah*, 1(2). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v1i2.284>
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat Psychological Well-Being Pada Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1). <https://doi.org/10.24843/JPU.2017.v04.i01.p12>
- Azhar, A. I., Yusoff, N. M., & Jaafar, S. (2018). *Gaji Minima: Impak Terhadap Motivasi, Prestasi dan Produktiviti Kerja dalam Kalangan Industri Kecil Sederhana*.
- Beauregard, T. A. (2008). Family Influences on the Career Life Cycle. *LSE Research Online Edward Elgar Press*, pp.101-126.
- Crossley, A., & Langdridge, D. (2005). Perceived Sources of Happiness: A Network Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 107–135.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba.
- Hairani, T., Yoanita, & Rina. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara VII. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 183–191.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan & Sukmal. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110–1120.
- Kotijah, S. N. (2016). *Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Prestasi Kerja Pada Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ampel Surabaya.
- Mansyur, A., & Hidayat, D. (2020). Analisis Kebutuhan Wanita Karir Di Bidang Pendidikan Era Millenial. *PSIKOLOGI KONSELING*, 17(2), 695. <https://doi.org/10.24114/konseling.v17i2.22072>
- Muamar, A. (2019). WANITA KARIR DALAM PRESPEKTIF PSIKOLOGIS DAN SOSIOLOGIS KELUARGA SERTA HUKUM ISLAM. *Equalita*:

- Jurnal Pusat Studi Gender dan Anak*, 1(1), 21.
<https://doi.org/10.24235/equalita.v1i1.5153>
- Muhammad, KH. H. (2004). *Islam Agama Ramah Perempuan: Pembelaan Kiai Pesantren*.
- Nasution, H. S. (2017). Perempuan Bekerja. *Almufida*, 2(02), 25–38.
- Oktavia, S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Kecamatan Bangun Purba. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 04(02), 745–762.
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 1–6.
- Putra, L. P. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Karir. *MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI*, 1(1), 22.
- Putranto, N. H. N. H., & Ingarianti, T. M. (2014). NILAI KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 4(2), 113.
<https://doi.org/10.26740/jppt.v4n2.p113-129>
- Rahman, A. S., Aisyah, S., Huda Mf, M. S., Rubini, R., & Sari, R. P. N. (2021). Wanita Karir, Studi Kritis Perspektif Maqashid Syariah. *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman*, 12(1), 1–18.
<https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i1.940>
- Rizki, P. A., & Lubis, R. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan Pt.Indomarco Prismata Medan: Gender Differences In Organizational Commitment Among Employees Of Pt. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(1), 19–24.
- Samsidar. (2019). Peran Ganda Wanita dalam Rumah Tangga. *An Nisa'*, 12(2), 655–664.
- Saputra, A., & Sandra, E. (2020). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota tanjung pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 38–47.
- Setia, Y. J., & Vanomy, A. E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Wanita Khususnya Wanita Millennial Di Kota Batam*.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi*. 08.
- Sugiarsih, I. (2022). *Pemikiran Husein Muhammad Terhadap Wanita Yang Bekerja Perspektif Maqāshid Asy-Syarīah*.

- Sulastrie, & Abas, E. A. (2012). Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Antara Wanita Menikah dan Wanita Belum Menikah (Single). *Predicara*, 1(2), 88–92.
- Sutrisno. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahfauzi, K. & Nurwanti. (2021). Prestasi Kerja: Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 1(4), 123–134.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Wattimena, C. V. S., Siti Lam'ah, & Yudi Prayoga. (2022). The Influence of Self-Actualization Needs, Awards, and Social Needs on The Work Achievements of Rantauprat State Court Officers. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 402–410.
- Saefullah, E. (2014). Bekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Al-Amwal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pebankan Syariah*, 6(2), 50–75.
- Sani, F. (2001). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Pada Prestasi Kerja*. Tesis S-2. Universitas Jember.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setyowati, T. L. A. D., & Arsanti, T. A. (2015). Perempuan Dan Jabatan Managerial Dalam Organisasi: Wfc Pada Perempuan Bekerja. *Proceeding Sendi_U: Seminar Nasional Multi Disiplin Dan Call For Papers*.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahfauzi, K. & Nurwanti. (2021). Prestasi Kerja: Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(4), 123–134.
- Syaputra, A., & Sandra, E. (2020). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 38–47.
- Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. (2017). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier Di Pt Kusuma Sandang Mekarjaya. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 17(1), 49. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v17i1.684>
- Tasmara, K. H. T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Mandar Maju.

- Udayana, K. J. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
- Umar, H. (2013). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Wattimena, C. V. S., Siti Lam'ah, & Yudi Prayoga. (2022). The Influence Of Self-Actualization Needs, Awards, And Social Needs On The Work Achievements Of Rantauprat State Court Officers. *Quantitative Economics And Management Studies*, 3(3), 402–410.
- Yahya, Y. (2020). Kontribusi Pemikiran Imam Syathibi Dan Abraham H. Maslow Tentang Kebutuhan Dasar Manusia. *Al Mashaadir : Jurnal Ilmu Syariah*, 1(2), 68–93.
- Yonanda, C., Heru Susilo, & Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 30(1), 109–116.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(5), 305.

