BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengelola di *Baitut Tawmil Muhammadiyah* (BTM) Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 16 sesuai dengan uji-t dengan batas signifikan 0,05 sebesar 2,373 dengan tingkat sig. 0.023 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05), maka peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima H1.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diuraikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Perilaku Dan Budaya Organisasi bahwa budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut sesuai nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya.[1]

---

[1] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2006), hal. 169

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan mampu dijalankan oleh seluruh karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro dengan baik dan teratur, sehingga kegiatan operasional perusahaan mampu berjalan secara efektif dan optimal. Dengan semakin baik budaya kerja yang dijalankan oleh seluruh karyawan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedipilinan karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.[2] Dan penelitian yang dilakukan oleh Silvia, et.ll., menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 33,30%.[3]

Menurut Moeheriono tujuan dari budaya kerja untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.[4] Dengan demikian,

---

[2] RM. Gardhika Riza Pratama, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap KinerjaKaryawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*, (Universitas Brawijaya Malang: 2012)

[3] Silvia, et.all., *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal, dalam Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016), (Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja: 2016)

[4] Moeherinono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 349

budaya kerja yang diterapkan di BTM Surya Madinah Tulungagung sudah baik dalam meningkatkan kinerja para pengelolanya agar produktif dalam bekerja.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola di *Baitut Tawmil Muhammadiyah* (BTM) Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 16 sesuai dengan uji-t dengan batas signifikan 0,05 sebesar 1,561 dengan tingkat sig. 0.028 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05), maka peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima H2.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diuraikan oleh Moeheriono dalam bukunya Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tingi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula.[5]

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrudin yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan yang terdiri dari kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.[6] Hasil penelitian

---

[5] *Ibid…,* hal. 247

[6] Anas Fachrudin, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanits (SBY) Malang, Jwa Timur,* (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

yang dilakukan oleh Mufty yang menunjukkan bahwa variabel gaji, tunjangan, bonus, kebijakan organisasional, manajer yang berkualitas, rekan kerja, dan jadwal kerja fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Bangun Drajat Warga.[7] Dan penelitian yang dilakukan oleh Suseno, et.all., hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Dari perhitungan uji F diketahui bahwa Fhitung = 41,698> Ftabel 1,968 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,5. Secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.[8]

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawa dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberika secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi jika kompensasi yang diberikan kurang tepat, maka akan menurunkan kepuasan kinerja karyawan.

---

[7] M. Syarief Mufty, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BRP Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta,* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2015)

[8] Eta Setyawan Suseno, et,al, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember),* pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014, (Jember: 2014)

C. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola di *Baitut Tawmil Muhammadiyah* (BTM) Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 16 sesuai dengan uji-f pada tabel ANOVA atau uji F didapat F hitung sebesar 13,544 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05), hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independent (budaya kerja dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (kinerja pengelola) di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menolak Ho dan menerima H3.

Dalam hal ini, antara budaya kerja dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Budaya kerja yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja para pengelolanya, begitupun dengan kompensasi yang diberikan.