

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya jika Religiusitas meningkat maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika religiusitas mengalami penurunan maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan akan mengalami penurunan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1) teruji.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi. Nilai koefisien regresinya adalah positif, artinya perubahan variabel bebas berbanding lurus dengan diikuti perubahan dari variabel terikat. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya religiusitas maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya semakin menurunnya religiusitas maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung akan mengalami penurunan. Arah berbanding lurus pada variabel

religiusitas adanya keseimbangan antara beribadah dengan bekerja yang sesuai dengan prinsip Islam.

Muslim dalam mengajarkan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana disuruh dan dianjurkan oleh agamanya. Dalam keberislaman peribadahan menyangkut pelaksanaan sholat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Quran, doa, zikir, ibadah kurban, iktikaf di masjid di bulan puasa dan sebagainya. Akhlak menunjukpada seberapa tingkatan muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, tidak korupsi.⁷⁴

Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan Yusuf yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Balikpapan. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, terlihat bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah berbanding lurus atau linear, yang artinya semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Dan sebaliknya semakin rendah religiusitas maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.⁷⁵

Dalam suatu lembaga atau organisasi, untuk menciptakan lingkungan kerja yang religi pasti karyawan melaksanakan kewajiban-kewajiban dan

⁷⁴ Djamiludin Ancok, *Psikologi Islami...* hal. 80-81

⁷⁵ Yusuf, "Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan", 2015, *PROBANK*. Vol. 1 (1)

sunahnya dalam peraturan agama Islam. Tujuan dari menciptakan lingkungan kerja yang religi dalam lembaga atau organisasi agar *output* yang dihasilkan sesuai dengan prinsip syariah sehingga kinerja terciptanya kinerja yang optimal.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya, jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di BMT Pahlwan Tulungagung juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami penurunan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2) teruji.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi. Nilai koefisien regresinya adalah positif, artinya perubahan variabel bebas berbanding lurus dengan diikuti perubahan dari variabel terikat. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya

semakin menurunnya motivasi kerja maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami penurunan.

Dalam penelitian ini di dukung oleh teori tentang konsep motivasi, terdapat unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja tinggi pula.⁷⁶ Dalam suatu lembaga atau organisasi, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh diperlukan adanya pengarahan langsung dari manajer, pelatihan kerja serta pengawasan dari pimpinan. Tujuan dari motivasi kerja dalam lembaga atau organisasi agar mempunyai semangat untuk bekerja, berprestasi hingga menjunjung kode etik karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap karyawan diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan dari BMT Pahlawan Tulungagung.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya, jika

⁷⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukuranya (Analisis Dibiidang Pendidikan)*... hal. 65

kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami penurunan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3) teruji.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi. Nilai koefisien regresinya adalah positif, artinya perubahan variabel bebas berbanding lurus dengan diikuti perubahan dari variabel terikat. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya kompensasi maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya semakin menurunnya kompensasi maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami penurunan.

Dalam penelitian ini di dukung oleh teori Kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.⁷⁷

⁷⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara 2002) hal. 66

Dalam suatu lembaga atau organisasi, karyawan yang sudah lama maupun baru biasanya mendapatkan kompensasi atau imbalan-imbalan sesuai dengan pekerjaan. Tujuan lembaga atau organisasi memberikan kompensasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan karyawan seperti tunjangan-tunjangan, bonus, peluang jabatan. Untuk memperoleh kompensasi tentunya tidak mudah perlu kerja keras, jika bekerja sungguh-sungguh akan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka kinerja akan meningkat.

D. Pengaruh Religiusitas, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil pengolahan data dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya jika religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mengalami kenaikan, dan sebaliknya jika religiusitas, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mengalami penurunan maka kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung juga akan mengalami penurunan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 4 (H4) teruji.

Penelitian ini searah dengan penelitian Kasenda berjudul kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif. Hal ini juga dibuktikan dengan

nilai thitung >ttabel dengan tingkat signifikan $>\alpha$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung >ttabel dengan tingkat signifikan $<\alpha$. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja sangat kuat.⁷⁸

Di dukung juga oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar yang meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat pt. perkebunan nusantara xi, nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung >ttabel dengan tingkat signifikan $>\alpha$. Hubungan antara religiusitas dengan kinerja karyawan sangat kuat.⁷⁹

⁷⁸ Kasenda Ririvega, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan...", hal. 853-859

⁷⁹ Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara XI, Jurnal Ekonomi Islam, 2018, Vol 1 No 2, Hal 99-107