

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil dari pengujian data pada bab sebelumnya diketahui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung. Hal ini dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan di tentukan dengan tinggi rendahnya motivasi. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya apabila motivasi rendah maka kinerja juga menurun.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi kerja di hotel Amaris Makassar. Penelitian tersebut diteliti oleh Erawati dengan hasil analisis yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸¹ Terdapat perbedaan dalam penelitian terdahulu yang mana menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan terdapat variabel lain yaitu motivasi kerja dan karakteristik individu. Dan perbedaan lainnya adalah terletak pada objek penelitian yang mana penelitian terdahulu meneliti Hotel Amaris Makassar.

⁸¹ Andi Hartini Erawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar", Jurnal, Vol. 03 No. 01, 2015.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.⁸² Adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki motivasi kuat, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Seperti kebijakan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung ini dalam memberikan motivasi untuk seluruh karyawannya, yaitu dengan cara kontak langsung antar manager dan karyawan yang sudah dikumpulkan dalam 1 ruangan dan manajer memberikan arahan, semangat, dorongan, dan lain sebagainya. Hal tersebut dilakukan setiap satu bulan sekali. Sehingga efektifitas dari motivasi tersebut nampaknya mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dan simpatik terhadap pemberian motivasi dari manajer.

Pada situasi tertentu seorang karyawan memiliki sifat dan sikap yang berbeda – beda. Oleh karena itu pemimpin harus sering memberikan motivasi agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini diperkuat dengan teori menurut Allen pimpinan juga dapat memberikan motivasi kepada bawahan dengan cara menginspirasi yaitu, dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan efektif. Mendorong yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus

⁸²Onong Uchjana Effendy, *Human Relations...*, hal. 69

dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan. Bisa juga dengan mendesak agar orang tersebut melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁸³

Sama halnya dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Menurut teori Herzberg, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi. Adapun yang membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan Herzberg ialah faktor – faktor yang terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.⁸⁴

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semakin tinggi motivasi diberikan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diketahui kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung. Meningkatnya kinerja seorang karyawan maka dipengaruhi oleh tingginya besar kompensasi yang diberikan perusahaan.

⁸³ Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance...*, hal. 195.

⁸⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana...*, hal. 133.

Dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan rendah maka kinerja karyawan juga menjadi menurun. Jadi, dalam penelitian ini kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya kompensasi. Hasil dari penelitian ini didukung atau relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stefanus dengan hasil analisis kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁵ Adapun perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu dengan tambahan variabel motivasi kerja dan karakteristik karyawan serta pada objek penelitiannya.

Dalam kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung berupa gaji dan tunjangan. Perusahaan memakai system gaji sesuai dengan lamanya karyawan bekerja dan tingkat kinerja karyawan. Apabila dalam jangka waktu yang lumayan singkat minimal 3 bulan dan karyawan tersebut sudah berprestasi dalam bekerja dan kinerjanya sudah baik maka pimpinan akan menaikkan kinerjanya. Jadi dengan adanya kenaikan jumlah kompensasi ini secara tidak langsung juga akan menaikkan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Keith Davis dan Werther W. B kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁸⁶ Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan

⁸⁵Stefanus Andi Pratama, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 01, 2015.

⁸⁶ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 196.

menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja.

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan tunjangan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung secara positif dan signifikan, maka semakin tinggi kompensasi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

C. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diketahui karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung. Meningkatnya kinerja seorang karyawan maka dipengaruhi oleh tingginya besar karakteristik individu. Dan sebaliknya apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan rendah maka kinerja karyawan juga menjadi menurun. Jadi, dalam penelitian ini kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya karakteristik individu yang dikhususkan pada pengalaman dan keahlian karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung atau relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairy dengan hasil analisis karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁷ Adapun

⁸⁷ Putra Chairy, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan", *Jurnal EMBA*, Vol. 06, No. 02, 2017.

perbedaan dalam penelitian tersebut adalah terletak pada variabel lingkungan kerja dan objek penelitiannya.

Menurut Akmad Subkhi karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.⁸⁸

Dengan demikian karyawan yang memiliki karakteristik individu yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan sebaliknya jika karyawan memiliki karakteristik individu yang rendah maka karyawan tersebut juga memiliki kinerja yang rendah pula.

D. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil dari pengujian data sebelumnya dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Ririvega dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.⁸⁹ Dan penelitian terdahulu terkait karakteristik individu

⁸⁸Akhdad Subkhi dan Mohammad Jaouhar, *Pengantar Teori...*, hal. 23.

⁸⁹ Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3,

adalah penelitian oleh Ghiok Vanali et. all. Dengan hasil penelitian variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁰

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini relevan dengan teori dari Kasmir. Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu⁹¹. Dalam kinerja terdapat beberapa faktor didalamnya, diantaranya seperti: kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, karakter individu, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja, kompensasi, dan karakteristik individu. Jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja dan karakteristik individu yang tinggi, serta kompensasi yang diberikan oleh atasan mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semua variabel dependen motivasi kerja, kompensasi, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.

⁹⁰ Ghiok Vanali Jacobis, et. all., "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal EMBA*, Vol. 05, No. 24, 2015.

⁹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal 182