

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran kuesioner atau angket yang ditunjukkan kepada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung, peneliti mengelola data hasil dari jawaban responden atas kuesioner atau angket yang disebar pada karyawan dan pengelolaan data menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Maka tujuan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan mengenai uji t (parsial) dan uji F (simultan).

A. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Etika Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Variable Etika Kerja (X1) mempunyai nilai $0,368 > 0,05$ artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari dimana etika kerja

Islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰¹

Menurut teori Zuhail menyatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT.¹⁰² Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BTM Surya Madinah kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Variable Motivasi Kerja (X₂) mempunyai nilai $0,423 > 0,05$ artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari dimana etika kerja Islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰³

¹⁰¹ <http://repository.uinjkt.ac.id/> diakses pada tanggal 25 agustus 2018.

¹⁰² Zuhail, *Knowledge and Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)*, (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 420

¹⁰³ <http://repository.uinjkt.ac.id/> diakses pada tanggal 25 agustus 2018.

Menurut teori Ali Hasan menyatakan bahwa motivasi kerja islam dapat diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun social.¹⁰⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa BTM Surya Madinah Tulungagung tidak memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan social seperti, kepuasan karyawan, kopensasi dan keharmonisan sehingga motivassi kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Variable Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai $0,017 > 0,05$ artinya secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikasi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh anatara variable bebas terhadap variable terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁵

Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi

¹⁰⁴ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 65

¹⁰⁵ <http://repository.uinjkt.ac.id/> diakses pada tanggal 25 agustus 2018.

kebutuhan kerja karyawan akan menyadari akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa BTM Surya Madinah Tulungagung dapat memenuhi kebutuhan para karyawan seperti ruangan kerja yang nyaman.¹⁰⁶ Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya tingkat lingkungan kerja yang dimiliki BTM Surya Madinah Tulungagung maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan, peneliti dari hasil uji f (pengujian secara simultan) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Hipotesis 4 tersebut teruji.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari yang menyatakan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Zuhail,¹⁰⁷ T. Hani

¹⁰⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (UGM Yogyakarta : BPFE, 1992), hlm. 235

¹⁰⁷ Zuhail, *Knowledge and Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)*, (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 420

Handoko,¹⁰⁸ dan Ali Hasan¹⁰⁹ mengatakan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil R Square yang didapat 0,247 ini berarti bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁰⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (UGM Yogyakarta : BPFE, 1992), hlm. 235

¹⁰⁹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 65