BAB V

PEMBAHASAN

Setelah pneliti melakukan penelitian secara langsung dengan metode kuesioner yang ditunjukkan kepada setiap keseluruhan karyawan yang ada di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung, selanjutnya peneliti mengelola data hasil jawaban yang diberikan karyawan dari penyebaran kuesioner tersebut. Pengelola data tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, dengan hasil berikut :

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 point dari kecerdasan emosional, maka nilai disiplin kerja karyawan naik sebesar 0,309. Artinya, bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung maka kedisiplinn kerja karyawan juga akan bertambah. Begitu juga sebaliknya jika kecerdasan emosional di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung menurun maka kedisiplinan kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dengan teori Hasibuan, keterampilan membina hubungan membuat individu dapat

menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain sehingga dapat melakukan interaksi dengan lancar dan cermat dalam membaca situasi sosial. Keterampilan membina hubungan akan mudah dilakukan jika individu memiliki kecerdasan emosional yang baik.[1]

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung secara konsisten dari penelitian yang dilakukan oleh Nike Yusmanisari, Sasongko, Sri Wahjuni.[2] Selain itu mendukung juga mendukung secara konsisten dari penelitian Fona Mahdani, Hafasnudin dan Adam.[3] Diketahui bahwa variabel kecerdaan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Sehingga semakin baik kecerdasan emosional karyawan maka akan menaikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disipin Kerja Karyawan BMT Pahlawan Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 point motivasi kerja, maka nilai disiplin kerja karyawan naik sebesar 0,392. Artinya, bahwa

---

[1] H.M.Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT Bumi Akasara)

[2] Risma Nike Yusmanisari, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BANK Muamalat Indonesia Cabang Jember*,Jurnal e. SOSPOL, Vol XXX, (UniversitasJember).

[3] Fona Mahdani, Hafasnuddin dan Muhammad Adam, *Pengaruh Motivasi Kecerdasan Emosional dan Keadilan organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)*, Jurnal Magister Mnajemen, Vol. 1, No.1, (Universitas Syariah Luala Banda Aceh, 2017).

semakin baik tingkat Motivasi Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung maka kedisiplinn kerja karyawan juga akan bertambah. Begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung menurun maka kedisiplinan kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dengan teori Darma Tintri, pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.[4]

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fona Mahdani, Hafasnudin dan Adam.[5] Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian Amalia dan Fakhri.[6] Diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Sehingga semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka kedisiplinan karyawan di suatu lembaga akan semakin baik.

---

[4] Darma Tintri.F, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Food Station Tjipinang Jaya*(Gunadarma,2(2), hal 1-13.

[5] Fona Mahdani, Hafasnuddin dan Muhammad Adam, *Pengaruh Motivasi Kecerdasan Emosional dan Keadilan organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)*, Jurnal Magister Mnajemen, Vol. 1, No.1, (Universitas Syariah Luala Banda Aceh, 2017).

[6] Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 10, No.2,(Universitas Telkom, Tahun 2016).

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 point kompensasi, Maka nilai disiplin kerja karyawan naik sebesar 0,241. Artinya, bahwa semakin baik kompensasi di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung maka tingkat kedisiplinn kerja karyawan juga akan bertambah. Begitu juga sebaliknya jika tidak ada kompensasi di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung menurun maka kedisiplinan kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dengan teori Wibowo, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan tambah baik dan produktif.[7] Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Tri Laksono.[8] Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian Firmandari.[9] Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

---

[7] Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

[8] Yusuf Agung Trilaksono, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun*, Jurnal Ekonomi,(Universitas FPIPS IKIP PGRI Madiun).

[9] Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.IX, No.1,(Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2014).

Sehingga penting sekali untuk memberikan kompensasi, karena dengan adanya kompensasi tingkat produktifitas kerja akan semakin baik sehingga akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Pahlawan Dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Dari hasil uji F atau bersama-sama seluruh variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 point kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi, maka nilai disiplin kerja karyawan naik sebesar 0,427. Artinya jika kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi terjalin dengan baik maka kedisiplinan karyawan NMT Pahlawan dan BMT Istiqomah juga akan semakin baik juga.

Hasil penelitian ini didukung secara konsisten dengan dengan teori Edy Sutrisno bahwa untuk mengkatkan kedisiplinan karyawan harus mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawa. Indicator kedisipinan kerja yang diidentifikasi yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat dan sanksi hukuman.