

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar kuesioner yang diajukan kepada karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban kuesioner tersebut peneliti menggunakan aplikasi IBM *SPSS 23.0*, maka tujuan yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan:

A. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut, karena pemberian motivasi diharapkan dapat mendorong karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung, yang berarti hipotesisi pertama teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan motivasi dan prestasi kerja di BMT Pahlawan

dan BMT Istiqomah Tulungagung. Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Yacob yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja.⁷³

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rono Fasliah dan Meghar Tremtari Savitri yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Dalam penjelasannya disebutkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.⁷⁴

Secara teori hubungan motivasi dengan prestasi kerja itu mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan

⁷³ Yacob, "*Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*", Skripsi (Surabaya : STIESIA Surabaya, 2017)

⁷⁴ Roni Fasliah, Meghar Tremtari Savitri, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk*, Vol 1 No. 2 (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 2013)

motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.⁷⁵

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi pemicu kerja karyawan.⁷⁶

B. Pengaruh Sikap Karyawan Terhadap Prestasi Kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung

Sikap merupakan tingkah laku seseorang yaitu keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang – orang,

⁷⁵ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar , Pengertian, Dan Masalah...*, hlm. 216

⁷⁶ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik...*, hlm. 608

obyek – obyek, dan situasi – situasi dengan siapa ia berhubungan. Suatu perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan selain itu juga dapat digunakan untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Berdasarkan hasil pengujian data di atas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung, yang berarti hipotesisi kedua teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara sikap karyawan dan prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung, artinya semakin baik sikap karyawan yang diterapkan karyawan perusahaan kepada nasabah maka prestasi kerja juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan perubahan yang besar dengan diterapkannya *good attitude* terhadap nasabah akan berdampak besar pada prestasi kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembiayaan yang setiap tahunnya meningkat karena lembaga keuangan menerapkan *good attitude* kepada setiap nasabah yang dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriani yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel sikap karyawan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga didukung Safitri Indriyani yang

membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel sikap karyawan terhadap prestasi kerja. Dimana untuk mempunyai prestasi kerja yang baik, setiap perusahaan harus memberlakukan *good attitude* pada setiap karyawan. Hal tersebut merupakan syarat untuk dapat membantu kegiatan operasional di perusahaan agar stabil dan tidak ada komplain dari nasabah atau pelanggan. Sikap karyawan yang baik secara tidak langsung akan membantu peningkatan produktivitas kerja pula. Sikap karyawan dapat dijadikan sebagai suatu bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Dimana terdapat sikap disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.⁷⁷

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan sikap yang baik dari karyawan terhadap nasabah. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap yang baik, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin pun merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan menjadikan karyawan lebih produktif. Sikap yang baik dapat terwujud apabila seseorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan

⁷⁷ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga..., hlm. 610

ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Sikap yang baik dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Seorang yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga prestasi kerja yang sesuai dapat tercapai.⁷⁸

C. Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan terhadap Prestasi Kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Sikap Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap Prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hal ini berarti bahwa motivasi dan sikap karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis menunjukkan motivasi dan sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih kecil dari pada Ftabel. Artinya bahwa variabel

⁷⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 81.

independen motivasi (X1), sikap karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) prestasi kerja. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial (uji t), jika dilihat dari tabel Anova dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari signifikansi yang ditentukan oleh peneliti, artinya secara simultan (bersama-sama) motivasi (X1), sikap karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan adanya peningkatan pelayanan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hal ini berarti bahwa motivasi dan sikap karyawan berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan pada tiap tahunnya.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor motivasi dan sikap karyawan yang dapat dilihat secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan sikap karyawan terhadap prestasi kerja di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.