

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dan juga penyebaran kuisioner kepada karyawan CV Sam Bintang PS Tulungagung. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden. Dalam pengolahan data hasil jawaban responden peneliti menggunakan SPSS 21.0. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka akan membuat kinerja karyawan mereka akan meningkat. begitu pula sebaliknya apabila motivasi rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Abdurokhim Agus Riyadi dan Ahmad Abdul Rokhim yang menguji pengaruh

motivasi kerja dalam konsep islam dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹ Kamal Rahmatullah dan Sudharto P. Hadi yang menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT.MMC Metal Fabrication) dengan hasil analisis yaitu motivasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.² Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti yang menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal bersama Kota Palu dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³ .Dan juga didukung oleh Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.⁴

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.⁵ Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu

¹Abdurokhim Agus Riyadi dan Ahmad Abdul Rokhim, Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami terhadap Kinerja Pegawai, "Amwaluna" Vol. 1 (2), Juli 2017, hlm. 258-259.

² Kamal Rahmatullah, Sudharto P. Hadi, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication), "Diponegoro Journal Of Social And Politic", 2018, hlm. 6.

³ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, "Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako" Vol. 4 (1), Januari 2018, hlm. 7-9.

⁴Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Gunung Kidul, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, Nomor 2 (2015), hlm. 134.

⁵ Onong Uchjana Effendy, *Human Relation and Public Relations*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm. 69.

yang ingin dicapai.⁶ Motivasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan yang ada pada lingkungan organisasi atau perusahaan. Adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat maka mereka akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Seperti kebijakan CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung ini dalam memberikan motivasi untuk seluruh karyawannya yaitu dengan cara kontak langsung antar manager dan karyawan yang dikumpulkan dalam satu ruangan dan manager memberikan arahan, semangat dorongan dan sebagainya. Hal tersebut dilakukan setiap satu bulan sekali. Sehingga efektivitas dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dan simpatik terhadap pemberian motivasi dari manager.

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

⁶ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015), hlm. 110.

dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan. Bisa juga dengan mendesak agar orang tersebut melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁷

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

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung. Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara rendah dan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Jadi dalam penelitian ini, kinerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya kompensasi yang yang diberikan.

⁷Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance...*, hlm. 195.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Kamal Rahmatullah dan Sudharto P. Hadi yang menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT.MMC Metal Fabrication) dengan hasil analisis yaitu motivasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti yang menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal bersama Kota Palu dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang) dengan hasil analisis yaitu kompensasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Dan juga didukung oleh Yulia Suwati dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.¹¹

⁸ Kamal Rahmatullah, Sudharto P. Hadi, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication), "*Diponegoro Journal Of Social And Politic*", 2018, hlm. 6.

⁹ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, "*Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*" Vol. 4 (1), Januari 2018, hlm. 7-9.

¹⁰ Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero *Regional Office* Malang), "*Jurnal Administrasi Bisnis*", Vol. 25 (1), Agustus 2015, hlm. 6-7.

¹¹ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 (1) 2013, hlm. 50.

Dalam penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmojo yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan, dan mempertahankan karyawan.¹² Artinya bahwa sistem kompensasi akan mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan. Dalam suatu perusahaan kompensasi merupakan upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Penerapan sistem kompensasi dalam perusahaan akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kebijakan CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung kompensasi yang diberikan berupa gaji dan tunjangan. Perusahaan memakai sistem gaji sesuai dengan lamanya karyawan bekerja dan tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Apabila dalam jangka waktu 3 bulan karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan akan menaikkan kompensasinya. Jadi dengan adanya kenaikan jumlah kompensasi yang diberikan maka secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.¹³ Jika dikelola dengan baik kompensasi akan

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...* hlm. 192.

¹³Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur, *Jurnal AGORA* Vol. 5 No. 3 2017, hlm. 3.

membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. ¹⁴ Kompensasi inilah yang dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁵

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan tunjangan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung secara positif dan signifikan, maka dengan semakin tingginya kompensasi yang diberikan kinerja karyawan juga akan meningkat.

C. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diketahui bahwa *punishment* bernilai negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin karyawan melanggar peraturan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *punishment* yang diberikan perusahaan. Jadi dalam penelitian ini tinggi rendahnya *punishment* yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raymond Suwak, Adolfina, dan Yantje Uhing dengan judul Pengaruh *reward*

¹⁴Mahmudah Enny Widyaningrum dan Endang Siwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2017), hlm. 129.

¹⁵Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 223.

dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutan Raja Hotel Amurang dengan hasil analisis yaitu *punishment* bernilai negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶, dan diperkuat oleh Suci Fatimatuzzahro yang menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan studi kasus bank syariah mandiri area Grobogan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* bernilai negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Penerapan *punishment* yang dilakukan oleh CV. Sam Bintang PS Kabupaten Tulungagung kepada karyawan yang melanggar aturan belum bisa memberikan pengaruh yang cukup kuat. Sehingga masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini menjadi sebuah tugas manager untuk mengatur kembali sanksi-sanksi yang perlu ditegaskan kepada karyawan agar karyawan dapat menaati peraturan dan berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

Punishment adalah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹⁸ *Punishment* bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan

¹⁶Raymond Suwak, Adolfina, dan Yantje Uhing, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang, "*Jurnal EMBA*", Vol. 5 (2), Juni 2017, hlm. 1057-1058.

¹⁷Suci Fatimatuzzahro, Skripsi: *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)*, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2020), hlm. 104.

¹⁸A. Anwar Prabu Mangkunegara "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 130.

tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang. Pada beberapa kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).¹⁹

Punishment yang diberikan perusahaan berupa hukuman ringan dengan jenis teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan, hukuman sedang dengan jenis penundaan gaji, dan hukuman berat yaitu pemberhentian kerja kepada karyawan CV. Sam Bintang PS Tulungagung. Dengan hasil negatif signifikan yang artinya karyawan mulai menyepelkan *punishment* sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

D. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil dari pengujian data pengujian data sebelumnya bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Kamal Rahmatullah dan Sudharto P. Hadi dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara

¹⁹Rumaris Siahaan, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, "*Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*", Vol 1 (1), Oktober 2013 hlm. 22.

bersama-sama bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti dengan hasil analisis yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹ Dan didukung oleh oleh Erni Yuningsih, Sri Harini, dan M Gusnul Rifky dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor.²² Raymond Suwak, Adolfina, dan Yantje Uhing dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal 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 tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²³ Dalam kinerja terdapat beberapa faktor didalamnya, seperti: kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, karakter individu, dan lain-lain.

²⁰ Kamal Rahmatullah, Sudharto P. Hadi, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication), "Diponegoro Journal Of Social And Politic", 2018, hlm. 6.

²¹ Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, "Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako" Vol. 4 (1), Januari 2018, hlm. 7-9.

²²Erni Yuningsih, Sri Harini, dan M. Gusnul Rifky, Pengaruh Motivasi Kerja, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor, "Jurnal Visionida" Vol 6 No 1 Juni 2020, hlm. 57.

²³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 182.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, kompensasi dan *punishment*. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang diberikan perusahaan dan *punishment* untuk melatih kedisiplinan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.