

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan cara penyebaran kuisisioner atau angket yang ditujukan kepada karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung. Peneliti mengelola data hasil dari jawaban responden atas kuisisioner atau angket yang disebar pada karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 responden yang terbagi menjadi 36 responden dari KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan 14 responden dari BMT Pahlawan Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian, maka digunakan aplikasi SPSS untuk menguji data yang diperoleh 16.0 dan hasilnya ditampilkan, yang menunjukkan bahwa seluruh data uji kuisisioner dinyatakan valid dan semua variabel dinyatakan reliabel. Penjelasan lebih rinci tentang hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung. Variabel fasilitas kerja (X1) pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai nilai Sig. 0,044 < 0,05 artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel fasilitas kerja (X1) pada BMT Pahlawan Tulungagung mempunyai nilai Sig. $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: 1) Asep Rifa'i,¹ dimana hasil penelitian menunjukkan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel fasilitas kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Sehingga H2 yang menyatakan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,669$. Hal ini berarti variabel fasilitas kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,669 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel fasilitas kerja meningkat sebesar 1% maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,669. 2) Indah Listyani,² dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sharp Electronica Indonesia Cabang Kediri dengan nilai $t_{hitung} 3,985 > t_{tabel}$ sebesar 1,660 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹ Asep Rifa'i, "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas...", hal. 1-14

² Indah Listyani, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, Januari 2016, hal 56-64.

Menurut teori dari Lupiyodi menyatakan fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung aktivitas kelembagaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktivitas suatu lembaga maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja memiliki fungsi sebagai berikut:³

- 1) Meningkatkan produktivitas baik berupa barang maupun jasa.
- 2) Memperlancar dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Menghemat waktu dan menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga mengurangi rasa emosional.
- 4) Kualitas produk yang lebih terjamin.
- 5) Lebih memudahkan gerakan para pelakunya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh KSPPS BMT Surya Madinah maupun BMT Pahlawan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu lembaga. Pemberian fasilitas yang lengkap dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Semakin lengkap fasilitas kerja yang diberikan suatu lembaga maka akan membantu

³ A.S Moenir, *Manajemen Pelayanan...*, hal. 27

karyawan dalam menjalankan dan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

B. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung. Variabel pemberian insentif (X2) pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai nilai Sig. $0,025 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pemberian insentif (X2) pada BMT Pahlawan Tulungagung mempunyai nilai Sig. $0,035 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: 1). Ikhwan Maulana⁴ dimana hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 dibandingkan dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,005$. Nilai signifikansi dari variabel insentif (X2) menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Dori Mitra⁵ dimana hasil penelitian menunjukkan variabel insentif (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat dilihat jika nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

⁴ Ikhwan Maulana, "Pengaruh Gaji dan Insentif...", hal.11-21

⁵ Dori Mitra, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif...", hal. 1-8

Menurut teori dari Noor Arifin menyatakan bahwa Insentif merupakan kompensasi yang diberikan secara khusus kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk memberikan motivasi agar lebih giat dalam bekerja dan mampu memperbaiki prestasi kerjanya.⁶

Pengukuran pemberian insentif disesuaikan ada 6 Indikator pengukuran yaitu:⁷

- 1) Lama Kerja. Lamanya kerja karyawan dengan hitungan per jam, per hari, per minggu maupun perbulan dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan penentuan besarnya insentif yang diberikan suatu lembaga.
- 2) Prestasi kerja. Pemberian insentif mampu mendorong kinerja karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dan mampu bekerja cepat akan mendapat keuntungan.
- 3) Keadilan dan Kelayakan. Pemberian insentif harus sebanding dengan input dan output yang telah dikerjakan. Semakin tinggi pengorbanan yang dilakukan maka semakin tinggi pula insentif yang diharapkan.
- 4) Kebutuhan. Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat urgensi dari karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan sehingga karyawan dapat bertahan dalam suatu lembaga.

⁶ Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya...*, hal. 106

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal. 388

- 5) Senioritas. Dalam hal ini penentuan pemberian insentif berdasarkan masa kerja karyawan dalam suatu lembaga. Karyawan senior lebih menonjolkan sikap setia yang tinggi dibanding dengan karyawan junior.
- 6) Evaluasi Jabatan. Dalam penentuan nilai suatu jabatan menggunakan nilai-nilai jabatan pada suatu lembaga. Hal ini digunakan dalam penentuan insentif untuk penyusunan rangking.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa indikator keadilan dan kelayakan dari insentif yang diberikan kepada karyawan sudah cukup layak dan adil. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan demikian pada variabel pemberian insentif (X2) yang secara langsung menentukan perubahan pada kinerja karyawan, artinya semakin adil dan layak insentif yang diberikan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

C. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung. Variabel pelatihan kerja (X3) pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai nilai Sig. 0,004 < 0,05 artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan kerja (X3) pada BMT Pahlawan Tulungagung

mempunyai nilai Sig. $0,003 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: 1) Feriza Fadhil,⁸ dimana hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis regresi bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,310 > 2,032$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja di CV Cibalung Happy Land Bogor. Diketahui nilai t hitung positif, maka berpengaruh positif yakni jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat. 2) Sugiarti,⁹ dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis yaitu analisis koefisien korelasi sebesar $0,507$, dilihat dari hasil analisis uji t di peroleh nilai t_{hitung} ($2,878$) $>$ t_{tabel} ($1,711$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai koefisien beta positif. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta.

Menurut teori dari Yoyo menyatakan pelatihan merupakan suatu proses belajar dalam peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan merubah sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan.¹⁰ Pengukuran pelatihan kerja

⁸ Feriza Fadhil, "Pengaruh Pelatihan Kerja...", hal. 1-5

⁹ Sugiarti, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta, *Epigram*, Vol. 13 No. 1 April 2016. hal. 19.

¹⁰ Yoyo, et.all., *Manajemen Sumber...*, hal. 121

disesuaikan ada 6 Indikator pengukuran yaitu:¹¹

1) Instruktur

Pelatih harus benar-benar mempunyai kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, kompeten, personal dan pendidikan yang benar-benar baik karena pelatih lebih berorientasi pada peningkatan *skill* karyawan.

2) Peserta

Peserta pelatihan harus mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Selain itu proses seleksi pada peserta pelatihan didasarkan sesuai dengan kualifikasi.

3) Materi Pelatihan

Perencanaan sangat dibutuhkan terlebih dahulu agar adanya kesiapan yang matang dan pelatihan berlangsung secara lancar. Materi harus direncanakan dan dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

4) Metode

Dengan adanya metode pelatihan akan menjamin kelangsungan dari kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang efektif jika jenis materi dan komponen peserta pelatihan sesuai.

5) Tujuan

Tujuan pelatihan perlu disosialisasikan terlebih dahulu pada peserta agar mampu memahami tujuan pelatihan tersebut. Pada umumnya tujuan dari penelitian berkaitan dengan penetapan sasaran, penyusunan

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan...*, hal. 87

rencana, dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan sesuai kriteria secara terperinci dan terukur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa indikator materi dari pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan lengkap, mudah dipahami dan mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan demikian pada variabel pelatihan kerja (X3) yang secara langsung menentukan perubahan pada kinerja karyawan, artinya semakin lengkap materi yang diberikan yang maka akan memudahkan dan menunjang pekerjaan karyawan dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

D. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan uji F (pengujian secara simultan) diketahui bahwa variabel fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah maupun BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh: Sri

Wahyuni¹², dimana hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi 0,181 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan insentif.¹³ Dengan demikian yang perlu diperhatikan oleh pimpinan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung adalah faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yaitu pada fasilitas kerja, karena semakin lengkap dan layak fasilitas yang diberikan maka akan memudahkan kinerja pegawai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pemberian insentif juga memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Selanjutnya untuk item pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan kerja maka para karyawan akan memperoleh tambahan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena pada dasarnya suatu lembaga akan membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya untuk mencapai tujuannya.

¹² Sri Wahyuni, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan...", hal. 124-134

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000). hal. 34.