

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban angket yang telah diisi oleh responden. Dalam pengolahan data hasil jawaban angket tersebut peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 17.0, maka tujuan yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan :

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data, dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasam terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja di KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial (uji t), tabel 4.14 *coefficient* dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

(2,462 > 2,008) dan memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan (0,018 < 0,05), hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani pada tahun 2016 dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International” hasil dari penelitiannya terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji linier regresi berganda. Pada hasil uji nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .⁹⁴ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartono, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pembangunan”. Hasil dari penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dibuktikan dari hasil uji regresi linier berganda bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .⁹⁵

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hafis Laksmana Nuraldy yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari pengujian hipotesis diperoleh

⁹⁴ Nur Rahman Andayani, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, July 2016

⁹⁵ Budi Hartono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pembangunan”, *Jurnal Politico*, Vol. 18, No. 1, Maret 2018

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁶

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori Anwar Prabu bahwa kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan maupun faktor motivasi, dalam hal ini termasuk motivasi kerja.⁹⁷ Dari fakta penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang tidak terpisah oleh kinerja karyawan pada karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung, karena besar kecilnya nilai signifikan motivasi akan berpengaruh terhadap meningkat tidaknya kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini motivasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja seorang karyawan, meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh karena dengan adanya motivasi yang sesuai dan dibutuhkan oleh karyawan, tentu saja akan menambah kinerja dari karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

⁹⁶ Hafis Laksmana Nuraldy, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bangun Jaya Persada Di Jakarta", *Jurnal Manajemen dan Kuntansi*, Vol. 15, No. 2, Juli-Desember 2020

⁹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 67

B. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data, dalam variabel pelatihan dan pengembangan dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasannya terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan di KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial (uji t), tabel 4.14 *coefficient* dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,573 > 2,008$) dan memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,001 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Regional V Bandung”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung yang dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.⁹⁸ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan dan pengembangan SDM meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.⁹⁹

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Setyowati Subroto yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$.¹⁰⁰

Hal ini sesuai dengan teori menurut Bernadin dan Russel menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan

⁹⁸ Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung”, *ISSN : 2355-9357, e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2* Agustus 2016, hlm. 12

⁹⁹ Sulaefi, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5, No. 1*, Tahun 2017

¹⁰⁰ Setyowati Subroto, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”, *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1*, Tahun 2018

(skill).¹⁰¹ Khususnya untuk karyawan baru tentunya mereka belum tau semuanya tentang tugas dan tanggung jawabnya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan harus diseimbangkan melalui pelatihan tersebut. Dengan mengikuti kegiatan pelatihan tersebut akan membuat karyawan memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya dan tentunya juga akan memperbaiki kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi.

Pelatihan dan Pengembangan yang diterapkan pada KSU Syariah Surya Mitra yaitu dengan cara memberikan pelatihan pada karyawan baru sampai karyawan tersebut benar-benar mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Biasanya karyawan baru akan dibimbing oleh orang yang sudah lama bekerja di KSU Syariah Surya Mitra dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diterapkan, membuat mereka menjadi memiliki kualitas dalam bekerja nantinya. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data, dalam variabel kompensasi dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji

¹⁰¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm.202

multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasam terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi di KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 4.14 uji t (parsial) *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,363 > 2,008$) dan memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,022 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrew C. Johannes, Adolfina dan Rita N. Taroreh pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.¹⁰² Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusadua Kabupaten Badung Bali” yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila

¹⁰² Andrew C. Johannes, Adolfina, dan Rita N. Taroreh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 01, Tahun 2016

pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.¹⁰³

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).¹⁰⁴

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori Anwar Prabu bahwa kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan maupun faktor motivasi, dalam hal ini termasuk kompensasi.¹⁰⁵ Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategi organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara, dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai serta rendahnya produktifitas kerja.

¹⁰³ Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusadua Kabupaten Badung Bali”, *EJurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 12* Tahun 2016

¹⁰⁴ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini, “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”, *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 2, No. 2*, Juni 2019

¹⁰⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 67

Kompensasi yang diberikan KSU Syariah surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung sudah baik, dengan mengutamakan gaji, perusahaan telah memberikan secara adil sesuai besar kecilnya resiko dan tanggungjawab pekerjaan. Dimana karyawan merasa gaji pokok yang diterimanya telah memenuhi kebutuhan dasar. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang cukup dapat membuat karyawan lebih semangat dan maksimal lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

D. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha* implikasi teruji valid dan reliabel. Pada tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.Sig (2- tailed)* lebih besar dari nilai taraf signifikansi yang didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data adalah normal. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilihat dari uji f atau pada tabel ANOVA 4.13 yang menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.518 > 2,80$ dan nilai $Sig. < 0,050$ yaitu $0,000 < 0,050$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa **H₀ ditolak**, maka penelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan KSU Syariah surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531 atau 53,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi sebesar 53,1%. Dengan kata lain, secara simultan (bersama-sama) motivasi kerja (X1), pelatihan dan pengembangan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSU Syariah surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung sebesar 53,1%. Sedangkan, sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Firmansyah dan Hafidz Aima pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat, Tbk wilayah AreM2”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat, Tbk wilayah AreM2. Apabila variabel independen yaitu variabel motivasi, kompensasi dan pelatihan ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.¹⁰⁶

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja *Frontliner* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Bekasi” yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi

¹⁰⁶ Ade Firmansyah, Hafidz Aima, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat, Tbk wilayah AreM2”, *Jurnal Kinerja*, Vol. 17, No. 2, Tahun 2020

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja frontliner yang dinyatakan dengan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} .¹⁰⁷ Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Towy Yusuf yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$.¹⁰⁸

Veithzal Rivai, dkk menyatakan bahwa tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM salah satunya adalah meningkatnya bisnis perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja.¹⁰⁹

Hal ini ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi yang dilakukan KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya. Adanya karyawan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

¹⁰⁷ Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Bekasi”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Juli 2019

¹⁰⁸ Towy Yusuf, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur”, *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2019

¹⁰⁹ Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah..., hlm. 12.