

BAB V

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di kantor tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di kantor tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,652 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,729. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,652 < 1,729$), maka H_0 diterima yang berarti variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hal ini berbanding balik dengan “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dirancang dengan baik sehingga membentuk sistem yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi. Padahal dalam hal

Kompensasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama pada hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Firziyanah Mustika Utami yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan perbandingan nilai Sig. t dengan signifikansi 0,05 sebesar $0,208 < 0,05$ maka H_0 diterima.¹ Pada penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negative tidak signifikan secara statistik antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

Setelah melakukan penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung, dengan hasil yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan kepada karyawan yang ada di BMT Pahlawan Tulungagung terkait hal tersebut. Pada pengajuan pertanyaan tersebut karyawan menjelaskan bahwa kompensasi yang ada di kantor tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan, yang sedikit berpengaruh adalah kompensasi finansial. Karena dalam BMT pemberian kompensasi dilihat dari kekeluargaan antara karyawan dan nasabah, sehingga semua

¹ Firziyanah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok)*, (Jakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014)

kompensasi yang diberikan dilihat dari hasil bekerja pada setiap karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa motivasi yang ada di kantor tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa motivasi yang ada di kantor tidak memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,178 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,729. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,178 < 1,729$), maka H_0 diterima yang berarti variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hal ini berbanding balik dengan “motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu organisasi membutuhkan keselamatan dan keamanan dengan hal ini akan terlindung dari ancaman, bahaya, dan perbedaan pendapat dalam suatu organisasi. Memang masih banyak

perusahaan yang kurang memperhatikan motivasi perusahaan. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan, dalam hal ini Motivasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama pada hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Novita Risqi Rahmawati yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan perbandingan nilai Sig. t dengan signifikansi 0,05 sebesar $0,440 < 0,05$ maka H_0 diterima.² Pada penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negatif secara statistik antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di kantor memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di kantor memiliki pengaruh

² Novita Risqi Rahmawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)*, (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013)

tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,098 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,729. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,098 > 1,729), maka H_0 ditolak yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, Disiplin Kerja yang dilakukan dalam setiap organisasi sangatlah berpengaruh dengan organisasi yang organisasi yang dikendalikan. Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Resti Lufitasari yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Yogyakarta), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan perbandingan nilai Sig. t dengan signifikansi 0,05 sebesar 0,149 < 1,684 maka H_0 ditolak.³ Pada penelitian di BMT Pahlawan

³ Resti Lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset di Yogyakarta)*, (Yogyakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014)

Tulungagung menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh negatif secara statistik antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian pada BMT Pahlawan Tulungagung dengan menggunakan uji F sesuai dengan batas signifikan $< \alpha$ (0,05) dengan taraf signifikan sebesar $(0,022 < 0,05)$ berarti menerima H_a . telah diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,219 > 3,24$) yang berarti menerima H_a . artinya pada BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Resti Lutfitasari yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset di Yogyakarta), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dari uji F bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,255 > 2,86$)

Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi yang ada dihasilkan hanya dari Margin dari produk yang dijual kepada nasabah, Motivasi memberikan suatu dorongan pada setiap organisasi yang ada di BMT tersebut dan Disiplin Kerja menjadikan karyawan patuh dengan

peraturan-peraturan yang ada di perusahaan atau suatu organisasi. Sehingga dengan berjalannya semua variabel yang ada maka suatu perusahaan atau organisasi akan baik dan lebih maju.