

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Nilai Religiositas terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui dari tabel *Coefficients* bahwa koefisien regresi nilai religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Hal ini disebabkan karena nilai $\text{Sig.} < \alpha$ maka disimpulkan bahwa menerima H_1 , yang berarti koefisien regresi nilai religiositas adalah teruji signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Cara lain untuk membuktikan bahwa nilai religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri adalah dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} atau dengan menggunakan hasil kurva pengujian. Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka disimpulkan menerima H_1 , yang berarti koefisien regresi nilai religiositas teruji dan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa nilai religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara nilai religiositas dan kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Hal tersebut berarti semakin besar nilai religiositas karyawan maka kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri akan semakin

naik, begitu pula sebaliknya semakin kecil nilai religiositas karyawan maka kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fuad Nashori yang menyatakan bahwa religiositas yang tinggi dapat menjadi motivasi yang baik dalam diri seorang individu untuk bekerja, dikarenakan rasa ketaatan yang timbul dari diri seseorang juga dapat membuat individu tersebut merasa nyaman dan aman bekerja dalam lingkungan kerjanya.¹¹⁸ Misalnya seorang karyawan yang selalu taat menjalankan kewajibannya, akan berdampak terhadap aktifitas kerjanya, salah satunya adalah disiplin. Selain itu keyakinan terhadap keberadaan sang maha pencipta, juga akan menumbuhkan sikap optimis seorang individu dalam bekerja. Perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja yang ditimbulkan oleh adanya nilai religiositas tersebut, tentu juga akan meningkatkan hasil kerjanya. Jadi jika seorang individu memiliki jiwa yang bernilai religiositas tinggi maka hal tersebut dapat membantu dirinya dalam menjalankan dan meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

Hasil penelitian pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Adhim¹¹⁹ yang menganalisis pengaruh religiositas terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren pada Kantor Depag. Penelitian ini mengacu pada beberapa dimensi religiositas yang digunakan sebagai pokok bahasan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat beberapa dimensi religiositas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yaitu dimensi keyakinan,

¹¹⁸Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, *Mengembangkan Kreativitas dalam...*, hlm. 71.

¹¹⁹Fauzan Adhim, *Pengaruh Religiositas...*

dimensi pengalaman, dan dimensi pengamalan. Sedangkan dimensi praktik agama, dimensi pengetahuan, dan dimensi kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Adhim tersebut memilih objek penelitian pada Kantor Depag sedangkan penelitian ini memilih objek penelitian yaitu pada Bank Syariah.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Afriani¹²⁰ yang menganalisis pengaruh religiositas terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa religiositas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar religiositas karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun, begitu pula sebaliknya semakin kecil religiositas karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil uji *t-test* dapat diketahui dari tabel *Coefficients* Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri dengan nilai Sig. lebih kecil dari taraf signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja teruji signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah

¹²⁰Khairunnisa Afriani, *Pengaruh Religiositas...*,

Kediri. Cara lain untuk membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} atau dengan menggunakan hasil kurva pengujian. Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan menerima H_1 , yang artinya koefisien regresi motivasi kerja teruji sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

Hasil penelitian pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Hal ini berarti semakin besar motivasi kerja maka kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri akan menurun, begitu pula sebaliknya semakin kecil motivasi kerja maka kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri akan meningkat. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Husaini Usman yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tergantung dari 3 hal yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.¹²¹ Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa sikap mental seseorang yang merasa nyaman dan aman terhadap situasi kerjanya merupakan modal yang mampu memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja yang maksimal.¹²²

¹²¹Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)...*, hlm. 275.

¹²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm.61.

Hasil penelitian ini tidak sinkron dengan teori dikarenakan setiap karyawan yang ada di Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Misalnya karyawan A menjadikan kebutuhan hidup sebagai alasannya termotivasi dalam bekerja, sedangkan karyawan B menjadikan imbalan/gaji yang diperolehnya sebagai alasan terbesar dalam motivasi kerjanya. Motivasi kerja inilah yang nantinya akan menentukan hasil kinerja setiap karyawan. Motivasi kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan sikap ambisius seseorang yang terlalu besar dan nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk karena karyawan akan mengerjakan setiap pekerjaannya didasarkan pada sikap ambisius/tergesa-gesa bukan didasarkan pada keprofesionalitasan dalam bekerja. Sebaiknya setiap karyawan dapat menjadikan motivasi kerja sebagai alat untuk memacu semangatnya dalam bekerja tetapi dalam batasan yang wajar dan terkontrol agar mampu berdampak baik pada kinerja yang dihasilkannya.

Hasil penelitian pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno¹²³ yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ADA *Plastic*. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar motivasi kerja maka kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ADA *Plastic* semakin menurun,

¹²³Daniel Surjosuseno, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan...*,

begitu pula sebaliknya semakin kecil motivasi kerja maka kinerja karyawan di pada bagian produksi UD Pabrik ADA *Plastic* semakin meningkat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno memilih objek penelitian yaitu sebuah pabrik plastik, sedangkan penelitian ini memilih objek penelitian yaitu Lembaga Keuangan Syari'ah Perbankan.

Namun penelitian pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Maghfiroh¹²⁴ yang menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar motivasi kerja maka kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin kecil motivasi kerja maka kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal semakin menurun. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Siti Maghfiroh memilih objek penelitian yaitu Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS di Kabupaten Kendal yang terdapat di 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Rowosari dan Weleri secara keseluruhan, sedangkan penelitian ini memilih objek penelitian yaitu 1 Lembaga Keuangan Syari'ah Perbankan.

¹²⁴Siti Maghfiroh, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja...*,

C. Pengaruh Nilai Religiositas dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri

Berdasarkan hasil uji *F-test* yang terdapat pada tabel ANOVA Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, dapat diketahui bahwa secara simultan nilai religiositas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$) maka H_1 teruji, artinya terdapat pengaruh signifikan antara nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Cara lainnya untuk membuktikan bahwa nilai religiositas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 teruji, yang berarti antara nilai religiositas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan bahwa agama (dalam penelitian ini disebut dengan nilai religiositas) dan motivasi kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan.¹²⁵

Angka *Adjusted R Square* Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri adalah 0,658. Hasil perhitungan statistik ini berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen adalah

¹²⁵Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia...*, hlm. 274.

sebesar 65,8% sedangkan sisanya 36,2% atau (100% - 65,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dianalisis.