

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung, yaitu sebagai berikut:

A. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

Etos Kerja Islami dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} etos kerja Islami lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari $\alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel etos kerja Islami (X_1) terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila etos kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung juga semakin meningkat dan etos kerja Islami merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Atmosoepipto¹²⁷, bahwa kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal, dalam hal ini termasuk etos kerja Islami. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan berusaha untuk bekerja keras dan tidak mudah menyerah, menghargai waktu, ikhlas dalam bekerja, memiliki komitmen bergantung pada kejujuran, istiqamah dan kuat pendirian. Faktor sosial yang berhubungan dengan orientasi nilai yang berkembang dimasyarakat akan memengaruhi pandangan terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ruby Cahyadi¹²⁸ yang menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Harjoni Desky¹²⁹ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Semakin baik etos kerja Islami yang dimiliki oleh para karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan tersebut disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa selama ini karyawan

¹²⁷ Atmosoepipto yang dikutip dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik...*, hal. 181

¹²⁸ Ruby Cahyadi, *Pengaruh Gaya...*

¹²⁹ Harjoni Desky, *Pengaruh Etos...*

bekerja berorientasi pada tingkat pemahaman spiritual sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia lebih menekankan pemahaman etos kerja Islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits agar kinerja karyawan dapat menunjang kepuasan konsumen.

Secara empiris berdasarkan tabel frekuensi etos kerja Islami menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 1 dengan nilai 4,69 yaitu pada pernyataan saya mengetahui bahwa waktu sangat berharga. Jadi dapat diketahui bahwa etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila karyawan mengetahui bahwa waktu sangat berharga. Rata-rata (mean) sebesar 4,45 atau dibulatkan menjadi 4 hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas penerapan etos kerja Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya etos kerja yang baik, maka setiap pekerjaan akan dapat dilakukan dengan mudah tanpa ada rasa paksaan dan bisa memberi barokah bagi karyawan karena setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan ibadah dalam rangka beriman kepada Allah SWT.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil uji t yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari α 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel

gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung juga semakin meningkat. Dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Ruky¹³⁰ bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam perusahaan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan dapat memengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Riga Putra Kurniawan¹³¹, yang menyatakan bahwa dalam uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan. Hasil

¹³⁰ Ruky yang dikutip dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik...*, hal. 180

¹³¹ Riga Putra Kurniawan, *Pengaruh Kepemimpinan...*

penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Aden Prawiro Sudarso¹³² yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Mulia Buana Parungpanjang, Bogor. Pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan pemimpin pada dasarnya untuk kepentingan lembaga dan karyawan, artinya pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan di yayasan sudah berjalan dengan baik. Dari indikator perilaku pemimpin, berdasarkan jawaban responden penulis menyatakan bahwa sikap pemimpin sebaiknya harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Jadi pihak yayasan atau sekolah harus mampu meningkatkan gaya kepemimpinan di lingkungan sekolah diantaranya memperbaiki perilaku pemimpin agar lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini, secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 5 dengan nilai 4,60 yaitu pada pernyataan saya merasa pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja saya. Jadi dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Rata-rata (mean) sebesar 4,35 atau dibulatkan menjadi 4, hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Waroeng

¹³² Aden Prawiro Sudarso, *Analisis Pengaruh...*

Kampoeng AG One Tulungagung. Dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan memotivasi para karyawan agar dapat mengembangkan kreatifitas mereka dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

C. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

Insentif dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil uji t yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} insentif lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari α 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sub variabel insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya, apabila pemberian insentif kepada karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung juga semakin meningkat. Dan insentif merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ruky¹³³ bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja perusahaan, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi kompensasi dan dalam hal ini insentif termasuk di dalamnya. Dengan hanya mengandalkan upah dan gaji,

¹³³ Ruky yang dikutip dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik...*, hal. 180

karyawan dapat bekerja seadanya (minimal). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif dan bagi hasil.¹³⁴

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Masruli¹³⁵ yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel insentif baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso¹³⁶ yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Mulia Buana Parungpanjang, Bogor. Artinya semakin baik pemberian insentif pada karyawan Yayasan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Mulia Buana Parungpanjang. Adanya pemberian insentif pada karyawan mampu membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari diluar gaji pokok, artinya pemberian insentif sangat memperhatikan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemberian insentif sebaiknya nominal atau besarnya berdasarkan kinerja karyawan. Jadi pihak Yayasan atau sekolah harus mampu memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif di lingkungan sekolah diantaranya dengan memperhatikan kinerja agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

¹³⁴ Marioshot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 264

¹³⁵ Masruli, *Pengaruh Insentif...*

¹³⁶ Aden Prawiro Sudarso...

Secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi insentif menunjukkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator nomor 4 dengan nilai 4,97 yaitu pada pernyataan saya diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik. Jadi dapat diketahui bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila karyawan diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik. Rata-rata (mean) sebesar 4,50 atau dibulatkan menjadi 4. Hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap baik atas insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan peningkatan penjualan produk perusahaan akan mendorong karyawan untuk tetap giat dalam bekerja karena meningkatnya volume kerja para karyawan akan sesuai dengan imbalan yang mereka dapatkan melalui insentif tersebut.

D. Pengaruh Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa sub variabel etos kerja Islami (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan insentif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y)

dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) tergantung pada ketiga sub variabel etos kerja Islami (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan insentif (X_3). Dari uji t sub etos kerja Islami (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami perlu dipertahankan dan harus selalu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung. Dari uji t sub variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan harus dipertahankan dan diperbaiki guna meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung. Hal tersebut juga berlaku terhadap uji t sub variabel insentif (X_3) yang mana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung (Y) dengan nilai t_{hitung} insentif lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan harus dipertahankan agar kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung meningkat.

Secara empiris berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata (mean) sebesar 4,38 atau dibulatkan menjadi 4. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan menganggap setuju atas kelima pernyataan yang diajukan tentang kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa untuk dapat meningkatkan kinerjanya ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menerapkan etos kerja Islami yang harus dimiliki oleh para karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh pemimpin, dan pemberian insentif yang sesuai kepada para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *R Square* adalah 0,605, artinya 60% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif. Jadi dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif. Dan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, teknologi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif karena ketiganya merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung sendiri.