BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji regresi diatas, untuk variabel ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI. Artinya apabila motifasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, hal ini berarti karyawan merasa pemberian motivasi di LKSA asri tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para pekerjaya. Jadi halini bertentangan dengan realita yang ada, motivasi adalah suatu dorongan untuk seseorang agar orang tersebut dapat fokus dengan tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Hasil ini tidak sesuai dengan teori Robbins. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukan instensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. [61]

Penelitian ini bertentantangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi dan Heru Susilo dkk[62], Pada PT Elsiscom Prima Karya,

[61] Donni junni priansa, *perencanaan dan pengembangan MSDM*,,,, 200

[62] Ridwan isya Lutfi dkk, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Kantor Perwakilan Surabaya. Bahwa motifasi variabel motifasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manajer berperanting dalam memberikan motifasi kepada para karywan, agar karyawan dapat bersemangat dan pekerjaan yang dihasilkan memuaskan.

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachrian asuni Nasution dan M yahya arwiyah, pada Bank Muamalat cabang Bandu. Pada penelitian ini motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan[63].

Berbedaan dengan penelitian ini adalah objek dari penelitian. Penelitian ini menggunakan lembbaga keuangan (koperasi). Selain itu hasil penelitian juga berbeda, dalam penelitian ini motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas, untuk variabel ini, dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASR.

Artinya bahwa latar belakang pendidikan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan,oleh karna itu perusahaan atau organisasi harus selektif dalam merekrut atau menempatkan karyawan sesuai dengan keahlianya, sehingga karyawan bisa bekerja secara totalitas, dan hasil yang diperoleh memuaskan.

Hal ini tidak sesuai hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah agama, budaya,

[63] Barian achni nasution,M yahya Arwiyah, *pengaruh motifasi kerja terhadap kkinerja karyawan divisi marketing Bank muamalat cabang Bandung, unifersitas telkom*, jurnal Ekonomi vol 13 no 1 september 2017

sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi,motivasi intrinsik individu, pendidikan.[64]

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Adriyan Muttaqin dkk[65], menurut penelitianya Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

C. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI. Artinya lembaga harus mempertahankan bagaimana pengelolaan kompensasi, karena kompensasi adalah faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja. Karyawan merasa jerih payah dan kerja kerasya dihargai oleh lembaga tersebut,

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaning putri kinansih dkk[66], menyatakan Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan dengan adanya manajemen kompensasi dapat membantu dalam mengendalikan karyawan.

---

[64] Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), 52

[65] Adriyan mutaqin dk*k motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.Indocitra jaya samudra negara-bali* tahun 2013, vol: 4 no: 1 tahun: 2014

[66] cahyaning putri kinasih dkk, *pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan* (studi pada karyawan bagian biro sumber daya manusia dan umum perusahaan umum (perum) jasa tirta i malang), jurnal administrasi bisnis (jab)|vol. 12 no. 2 juli 2014

Pada dasarnya karyawan bersedia melakukan kegiatan apabila didorong oleh suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, hal ini disebabkan besarnya kompensasi yang diterima merupakan cermin nilai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan kerjanya. Dengan nilai hasil Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.sesuai dengan analisis statistik.

D. Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas. hasil tersebut menunjukan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi, latar belakang pendidikan, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan terbukti dan dapat di terima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy,[67] Bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank ekonomi raharja Tbk area Jakarta. Perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitianya, pada penelitian ini objek ya adalah LKS Asri Tulungagung, atau sebuah lembaga keuangan yang berbasis koprasi.

[67]Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5, Jurnal Manajemen/Volume XIX, No. 02, Juni 2015: 230-248