BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian telah melakukan penelitian di BTM Surya Madinah Tulungagung dan melakukan penyebaran angket yang di isi oleh karyawan. Kemudian peneliti mengolah data hasil dari jawaban responden atau angket yang peneliti sebarkan menggunakan SPSS 23.0. dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi (X_1), Pengendalian Internal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BTM Surya Madinah Tulungagung. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut :

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung

Hipotesis pertama berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila setiap pemberian motivasi akan mengalami peningkatan *kinerja karyawan.* Pernyataan ini juga berlaku sebaliknya, apabila setiap pemberian motivasi menurun atau diabaikan akan mengalami penurunan kinerja karyawan. Sedangkan signifikansi berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan *kinerja karyawan*.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto bahwa Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi

yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dalam hal ini adalah kinerja karyawan.[49] Demikian juga Ambar Teguh, Motivasi merupakan kebutuhan dasar manusia. Manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, termasuk dalam bekerja. Jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.[50] Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seorang karyawan termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana yang telah dilakukan oleh BMT Surya Madinah. Pihak BMT melakukan motivasi terhadap karyawan dengan cara mengadakan workshop setiap 6 bulan sekali, atau dengan mengadakan jalan sehat yang diadakan 1 bulan sekali dengan tempat jalan sehat yang berbeda setiap bulan. Dalam acara jalan sehat tidak hanya membuat karyawan untuk menjaga kesehatannya tetapi setelah acara jalan sehat pihak BTM juga melakukan sharing antar karyawan mengenai permasalahan yang ada di BTM serta memotivasi agar kinerja karyawan menjadi semakin terpacu dan meningkat

---

[49] Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung: Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), hal. 243

[50] Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hal.193

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Siregar,[51] tentang Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi pusat Sumatera Utara". menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih,[52], bahwa selain kemampuan kerja, pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang didasarkan pada Motivasi terhadap Kebutuhan Fisiologikal, Kebutuhan rasa dan Kebutuhan akan keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, dan Kebutuhan akan perwujudan diri yang diberikan oleh BTM Surya Madinah Tulungagung.

B. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung

Hipotesis kedua berbunyi pengendalian internaal berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *kinerja karyawan*. Hal ini menunjukkan apabila setiap pemberian pengendalian internal akan mengalami peningkatan *kinerja karyawan.* Pernyataan ini juga berlaku sebaliknya, apabila setiap pemberian pengendalian internal menurun atau

---

[51] Muhammad Habib Siregar, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan).* (2013).

[52] Setiyoningsih, *Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi.* (2011).

diabaikan akan mengalami penurunan *kinerja karyawan*. Sedangkan signifikansi berarti bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan *kinerja karyawan*.

Hal ini sesuai dengan pendapat Alfinovita, bahwa Pengendalian internal merupakan serangkaian tindakan yang mempengaruhi kinerja karyawan.[53] Pengendalian internal berfungsi efektif terhadap kinerja. Pengendalian internal bukan semata-mata kebijakan bersifat manual dan melibatkan berbagai macam formulir tetapi melibatkan orang-orang yang ada didalam organisasi termasuk dewan direksi, manajemen, dan personel yang lainnya. Melalui Pengendalian internal ini diharapkan mencapai tujuan yang meliputi kinerja karyawan, pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasional.

Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus dicapai melalui lingkungan pengendalian yang baik di BTM sehingga memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Tuanakotta menjelaskan, perlunya pengendalian internal dalam sebuah lembaga sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan semua pihak dalam suatu lembaga.[54]

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri Seyla Taradipa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai

---

[53] *Ibid*, 2013
[54] T.M Tuanakotta, *Audit berbasis ISA.* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal.127

dengan Hasil R Square dari uji regresi. Semakin baik pengendalian internal yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. [55] demikian juga Ressy Amanda Noviyana menegaskan dalam penelitiannya bahwa secara empiris pengaruh sistem pengendalian dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dan karyawan.[56]

Penelitian ini memberikan bukti bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang didasarkan pada kebijakan-kebijakan dan lingkungan pengendalian berupa pelaporan keuangan, Efisien operasi, hukum dan peraturan yang berlaku di BTM Surya Madinah Tulungagung.

C. Pengaruh Motivasi dan Pengendalian Internal terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan tingkat signifikan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengendalian Internal simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, mempunyai arti bahwa semakin besar motivasi dan pengendalian internal maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan.

---

[55] Putri Seyla Taradipa. *"Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank Panin Tbk Cabang Kendari"*, (Jurnal Akuntansi (JAk)), hal. 27

[56] Ressy Amanda Noviyana, *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening,* (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018), hal. x

Pernyataan ini juga berlaku sebaliknya, motivasi dan pengendalian internal mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.[57] Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, BTM Surya Madinah Tulungagung selalu meningkatkan motivasi dan pengendalian internal dalam rangka Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Muhammad Habib Siregar menjelaskan, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kerja karyawan selain pengawasan dan pengendalian. [58] Sistem pengendalian internal dan motivasi kerja merupakan hal paling utama dalam suatu instansi. Merupakan suatu tugas bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Namun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja dan motivasi bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat apabila dilakukan kurang tidak cermat dan tidak tepat sasaran bagi perusahaan maka kinerja karyawan kurang maksimal.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa Motivasi dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan berupa peningkatan

---

[57] Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hal. 196

[58] Muhammad Habib Siregar, hal. 14.

Kemampuan karyawan, dukungan-dukungan yang diterima karyawan, Keberadaan pekerjaan karyawan dan Hubungan karyawan dengan lembaga di BTM Surya Madinah Tulungagung