BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pengujian model regresi yang telah dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16.,0 for windows*, maka akan dibahas tentang pengaruh variabel bebas yang berupa sarana, prasarana dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

1. Pengaruh sarana terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

   Hasil penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung menunjukan bahwa sarana yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap adanya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil SPSS yang diolah oleh peneliti. Sesuai dengan hasil uji T dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% (sebesar 0,002 < 0,05) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,488 > 1,701) Dengan demikian, maka menolak H_0.

   Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan secara etimologi (bahasa) sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan kerja, misalnya ruang, buku, meja, perlengkapan kantor atau alat untuk menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya.[58] Sehingga

[58]Manajemen sarana Prasarana perkantoran UGM yogyakarta hal 122-134 (2013)

sarana merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena tanpa adanya sarana, suatu pekerjaan tidak akan selesai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan adanya sarana yang nyaman dan lengkap maka hal itu mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaanya. Hal inilah yang menjadi salah satu tolok ukur LKS ASRI Tulungagung dalam memberikan sarana kantor yang nyaman dan lengkap, karena jika sarana kantor yang diberikan tidak nyaman dan lengkap dikhawatirkan nanti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Haris Afrizal dimana diperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia sarana dan prasaranna, motivasi kerja karyawann berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja kariyawan dan penguji secara persial di temukan bahwa hanya SDM sarana prasarana yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signivikan terhadap kinerja karyawan. [59] Dan penelitian di LKS ASRI Tulungagung juga menunjukan pengaruh signifikan secara statistik antara sarana terhadap kinerja karyawan.

[59]Haris afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawwan terhadapp Kinerja Kryawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.*Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.2014.http://digilib.uin-suka.ac.id/14851/2/10390110_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf. Diaksess pada tgl. 09 Mei 2016.

2. Pengaruh prasarana terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

Hasil penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung dengan menggunakan Uji T sesuai batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% (sebesar 0,050 = 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2,055 < 1,701) Dengan demikian, maka menerima H_0 yang artinya prasarana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung. Namun berbeda halnya dalam teori mengenai pentingnya suatu prasarana kantor terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa, prasarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses bekerja yang tidak bergerak agar pencapain tujuan bekerja dapat berjalan dengan lancar, teratut, efektif dan efisien. Sedangkan secara etimologi (bahasa) Prasarana merupakan suatu alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam bekerja, misalnya; lokasi/tempat, bangunan, surat berharga, uang dan sebagainya.[60]

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

Hasil penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung dengan menggunakan Uji T sesuai batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi

[60]Manajemen sarana Prasarana perkantoran UGM yogyakarta hal 122-134 (2013)

tersebut berada di atas taraf 5% (sebesar 0,009 < 0,05) yang berarti H_0 menolak dan H_a diterima, dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,828 > 1,701) Dengan demikian, maka menolak H_0 yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, semakin giat dan rajinnya suatu karyawan dalam bekerja, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diterima karyawan Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.[61] Kompensasi biasanya berupa gaji, upah, prestasi, insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham), yang diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi target sesuai dengan pengorbanannya yang di berikan pada perusahaan atau tempat mereka berkerja. Dengan diberikannya kompenasasi terhadap karyawan yang bekerja, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan memajukan lembaga keuangan. Karena dengan diberikanya kompenasasi maka karyawan akan merasa senang dengan semua usaha yang diberikan terhadap lembaga keuangan tersebut.

[61] Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakara: Kencana Prenada Media Grop), hal.186.

4. Pengaruh sarana, prasarana dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

Hasil penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung dengan menggunakan Uji F sesuai batas signifikansi < α (0,05), berarti menerima H_1. Telah diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,046 > 7,64) berarti menolak H_0 atau menerima H_1 yang artinya pada Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung menunjukkan bahwa sarana, prasarana dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung.

Hal ini disebabkan oleh dengan tersedianya sarana prasarana yang disedakan dengan baik dan nyaman maka dari situ karyawan akan betah dalam bekerja, serta kompensasi yang diberikan terhadap karyawan juga mampu meningkatkan semangat kerja tersendiri terhadap karyawan. Bilamana diantara salah satu unsur tersebut tidak diperhatikan, maka hal tersebut akan memicu terjadinya penurunan kinerja karyawa.

Jadi, seberapapun luas bangunan kantor jika sarana dan prasarana kantor jika tidak lengkap dan nyaman, maka hal itu akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga dengan kompensasi, seberapa rajin dan semangatnya karyawan dalam bekerja, namun tidak diberikan kompensasi dalam setiap bulannya maka hal itu juga mampu memicu menurunya kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[62] Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.[63] Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan. [64] Keberadaan kinerja karyawan bagi lembaga keuangan syariah sangat penting, karena hal tersebut untuk mengukur kinerja perusahaan atau menigkatnya karyawan sendiri dalam menghasilkan keuntungan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani Firmandari[65], dimana variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Yogyakarta* [66]

.

---

[62] A.A. Anwan Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia:Perusahaan,* (Bandung:Rosda Karya,2004), hal. 67

[63]Meldona, *Manajemen Sumbe,*, hal. 330

[64]Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 338.

[65]Nurani firmandari, *Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Bnak Syariah Mandirii Kantor cabang Yogyakarta).* Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. http://digilib.uin-suka.ac.id/14540/2/10391062_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf. Diakses pada tgl.09 Mei 2016.

[66] Andita Pritasari, *"Tinjauan Yuridis Terhadap Penerapan Prinsip 5c (The Five C's Of Credit) Dalam Analisis Pemberian Kredit Dan Pengaruhnya Dalam Pencegahan Terjadinya Kredit Bermasalah Pada Pt.Bank X Tbk Cabang Bogor".*