BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti mengolah data dari hasil angket yang disebarkan secara langsung melalui kuesioner kepada karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Jawaban yang diperoleh dari responden dikelola datanya menggunakan SPSS 25.0. Hasilnya sebagai berikut:

A. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan penelitian memperoleh hasil yang menunjukan bahwa kemampuan individu berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Hasil tersebut diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan. Dalam hal ini karyawan yakin bahwa kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mampu menghadapi masalah dalam pekerjaan, memiliki semangat dalam pekerjaan serta cekatan dalam melakukan setiap pekerjaan yang dapat memengaruhi produktivitas kinerja mereka.

Thoha menjelaskan perbedaan kemampuan seseorang maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja

seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.[1] Kiki juga menjelaskan, kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang.[2]

Kiki membagi indikator kemampuan individu menjadi berikut : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[3] Kemampuan intelektual ini terkait dengan pengetahuan tentang bagaimana cara kerja dengan baik, cara menumbuhkan semangat kerja. Kemampuan fisik terkait dengan menjaga kondisi serta fisik seseorang agar mampu bekerja dengan baik dan cekatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Lu'luwatin yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.[4] Hal ini ditunjukan bahwa para responden yang diteliti memiliki persepsi baik mengenai kemampuan individu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dapat membuat kinerja mereka meningkat.

---

[1]M.Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 37

[2]Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang :Jurnal, 2015), hlm. 3

[3] *Ibid*, hal 3

[4] Askolani dan Ressi J Machdalena, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.*

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan dengan nilai positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Hasil ini diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan, dalam hal ini karyawan memiliki dampak positif dari motivasi untuk dirinya sendiri maupun untuk usaha yang dijalani. Karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi saat karyawan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun dari atasan. Karyawan juga memiliki semangat tinggi saat atasan memberikan upah/bonus jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk lebih baik lagi.

Sarwono menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berasal dari kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan.[5] Suwatno dan Donni membagi indikator motivasi

[5]Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hlm. 57

menjadi berikut : motivasi model tradisional, motivasi model hubungan manusiawi dan motivasi model SDM.[6] Faktor dalam motivasi ini terkait dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dengan memberikan upah/bonus dan penghargaan agar karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga termotivasi dengan adanya hubungan kontak sosial dengan karyawan lain agar karyawan tidak merasa bosan dalam melakukan suatu pekerjaan dan karyawan akan merasa senang jika pengabdiannya selama bekerja diakui dan dihargai oleh atasannya. Jadi dalam hal ini motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja baik individu maupun kelompok merupakan faktor dominan yang dapat menumbuhkan produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Askolani, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh secara simultan lebih kuat dibandingkan secara parsial.[7] Hal ini ditunjukan bahwa para responden yang diteliti memiliki persepsi baik mengenai motivasi kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dapat membuat kinerja mereka meningkat.

---

[6]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 56

[7]Lu'luwatin Rosdiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.*

C. Pengaruh Simultan (bersama-sama) antara Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan penelitian memperoleh hasil yang menunjukan bahwa kemampuan individu dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Hasil tersebut diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan. Menurut Suwatno Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif dalam perusahaan. Sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta sumber daya manusia merupakan beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif.[8]

Menurut Edi Sutrisno produktivitas kinerja dapat diidentifikasi melalui indikator sebagai berikut : pelatihan, mental dan kemampuan fisik, hubungan atasan dan bawahan.[9] Jadi kemampuan individu dan budaya kerja tidak lepas dari produktivitas kinerja, karena produktivitas kinerja merupakan salah satu sikap seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

---

[8]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM...*, hlm. 195
[9]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017)