BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan individu kemampuan individu (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3), Loyalitas Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebar 58 angket kepada karyawan yang ada di Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baiknya kemampuan individu yang diberikan karyawan kepada perusahaannya akan membuat kinerja mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kiki Rindy Arini yang menguji pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru dengan hasil analisis yaitu

kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[1] Dan juga didukung penelitian oleh Andrey Satya Darmawan,dkk. dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.[2]

Menurut Robbins menjelaskan bahwa kemampuan (*ability)* merujuk ke suatu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.[3] Kemampuan (*abilities)* seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.[4]

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan produktifitas, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dengan melakukan pelatihan kepada karyawannya.

Dari data yang diperoleh dalam penelitian pada Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar rata-rata mereka setuju bahwa kemampuan individu terutama ilmu yang mereka miliki memudahkan mereka mengerjakan pekerjaan yang perusahaan bebankan kepadanya.

---

[1] Kiki Rindy Arini, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan...,*

[2] Andrey Satya Darmawan,dkk., *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan...,*

[3] Stephen Robbins *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi...*, hal.46

[4] Sigit Soehardi, *Perilaku Organisasi...,* hal. 24

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kemampuan individu tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baiknya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan membuat kinerja mereka akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Andree Wijaya dan Suhaji yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provisinsi Jawa Tengah dengan hasil analisis yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[5] Dan juga didukung penelitian oleh Septiani Agustina Shafiah,dkk pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan,

[5] Andree Wijaya dan Suhaji, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan...*,

yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Menurut Steppen P. Robbine motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.[6]

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeingian untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. [7]

Dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, pemimpin harus mengetahui bahwa karyawan mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera kebiasaan dan lingkungannya.[8] Menurut Maslow terdapat 6 tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan

[6] H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*...,hal.219
[7] *Ibid*, hal.216
[8] *Ibid*, hal.216-217

keselamatan, kebutuhan soasil, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri. [9]

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa motivasi dengan perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat memberikan semangat kerja dan tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasrkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baiknya kedisiplinan karyawan yang diberikan kepada perusahaannya akan membuat kinerja mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Christian Katiandagho yang menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan hasil analisis yaitu disiplin

[9] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hal.223

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[10] Dan juga didukung penelitian oleh M. Harlie dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[11]

Menurut Lijan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Ukuran disiplin kerja meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas terhadap organisasi. Disiplin kerja dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki disiplin kerja cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaaan.

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa disiplin kerja dengan mereka bersikap sopan selama di kantor dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan

---

[10] Christian Katiandagho, dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan...*

[11] M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai...*

responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa loyalita kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya loyalitas karyawan yang diberikan kepada perusahaannya akan membuat kinerja mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rizky Pradana yang menguji loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang dengan hasil analisis yaitu loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[12]

Menurut Fathoni Loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.[13] Menurut Rasimin secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggu jawab untuk berusha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.[14] Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya

---

[12] Rizky Pradana, *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*.(Semarang: Universitas Diponegoro,2015).

[13] Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2006), hal. 127

[14] Rasimin, K., *Membangun Service Quality untuk mencapai Kepuasan Konsumen di Industri Hospitaly*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.3, No.1, Maret2001:61.

kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahan.

Ukuran loyalitas kerja meliputi keterlibatan karyawan, pengabdian karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada rasa memiliki terhadap perusahaan. Loyalitas kerja dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki loyalitas kerja cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaaan.

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa loyalitas kerja dengan mereka memiliki alasan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator loyalitas kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan loyalitas kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kemampuan individu, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengelola wisata Keboen Kopi Karanganjar Kabupaten Blitar.

Penelitian ini didukung dengan penelitian Ageng Prawatya dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT. PLN Cabang Weleri.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[15] Menurut Kasmir faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kemampuan dan kehlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. [16]

Dalam penelitian ini menggunakan faktor kemampuan individu, motivasi kerja dan disiplin kerja. jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa kemampuan individu, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kemampuan individu dan disiplin kerja yang tinggi, serta motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semua variael dependen kemampuan individu, motivasi kerja, disiplin dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

[15] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.67
[16] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.182

terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di wisata perkebunan kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.