

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Setelah peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebarkan kuesioner yang diajukan kepada karyawan Kecap Cemara Food Blitar. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban kuesioner tersebut peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 16.0, maka tujuan yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan:

#### **A. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar.**

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut, karena pemberian motivasi diharapkan dapat mendorong karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, yang berarti hipotesisi pertama teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Yacob yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja.<sup>61</sup>

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rono Faslah dan Meghar Tremtari Savitri yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dalam penjelasannya disebutkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>62</sup>

Secara teori hubungan motivasi dengan produktivitas kerja itu mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemauan 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 berkeinginan 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

---

<sup>61</sup> Yacob, “*Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”, Skripsi (Surabaya : STIESIA Surabaya, 2017)

<sup>62</sup> Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk*, Vol 1 No. 2 (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 2013)

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>63</sup>

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi pemicu kerja karyawan.<sup>64</sup>

## **B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan selain itu juga dapat digunakan untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Berdasarkan hasil pengujian data diatas

---

<sup>63</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah...*, hlm. 216

<sup>64</sup> Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik...*, hlm. 608

dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, yang berarti hipotesis kedua teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan perubahan yang besar dengan diterapkannya disiplin terhadap karyawan yang berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan adanya produksi yang setiap tahunnya meningkat karena perusahaan kecap menerapkan disiplin kepada karyawan yang ditaati oleh semua karyawan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriani yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.<sup>65</sup>

Penelitian ini juga didukung Safitri Indriyani yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana untuk disiplin kerja merupakan syarat untuk dapat

---

<sup>65</sup> Fitri Afriyani Cristian dan Lena Farida, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kb. Rokan Hulu*, FISIP Universitas Riau.

membantu karyawan secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.<sup>66</sup>

Disiplin diartikan sebagai suatu bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Dimana disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.<sup>67</sup>

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan sangat diperlukan untuk memberikan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meingkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alatpendidik bagi karyawan. Tanpa didukung disiplin keryawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

---

<sup>66</sup> Safitri Indriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

<sup>67</sup> Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga..., hlm. 610

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Disiplin kerja dapat terwujud apabila seseorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Seorang yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

### **C. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar**

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo bahwa warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi agar mencapai tujuan harus memiliki sikap profesionalisme, kerjasama setiap team, memberikan pelayanan prima kepada wisatawan, memiliki integritas tinggi dalam bekerja, inovasi dan juga mempunyai sifat teladan.<sup>68</sup>

Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, yang berarti hipotesisi pertama teruji. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya kerja dan produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar, artinya semakin tinggi budaya kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan budaya kerja dan produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh M. Antoni Septandi dan Zunaidah yang membuktikan adanya

---

<sup>68</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 81.

pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja.<sup>69</sup>

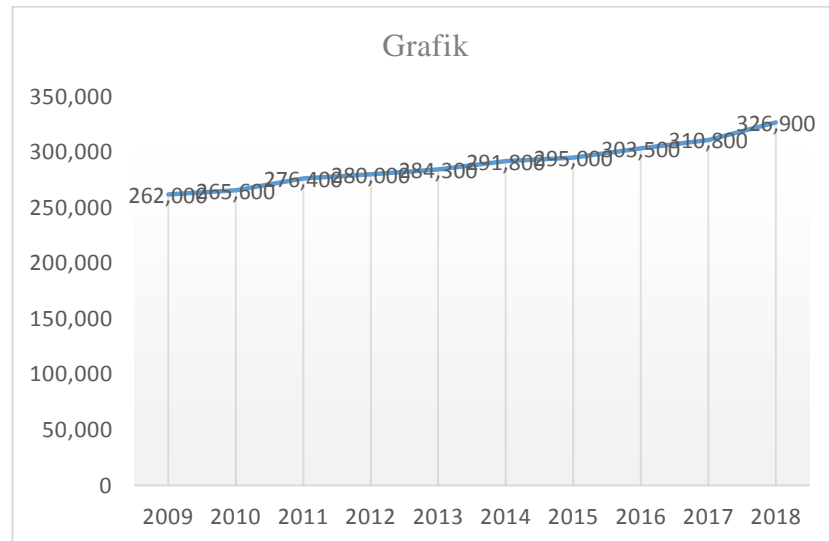
#### **D. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar. Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisis hipotesis menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ . Artinya bahwa variabel independen motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial (uji t), jika dilihat dari tabel Anova dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  **$H_0$  ditolak**. Dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari signifikansi yang ditentukan oleh peneliti, artinya secara simultan (bersama-sama) motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Kecap Cemara Food Blitar.

---

<sup>69</sup> M. Antoni Septandi dan Zunaidah, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambut", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Th. XI No. 2, 2014.



**Gambar 4.4****Produksi Kecap Cemara Food Tahun 2009-2018**

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan adanya peningkatan produksi kecap Cemara Food Blitar pada tahun 2009-2018. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap produksi kecap Cemara Food Blitar pada tiap tahunnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon dan Lucky pada tahun 2014 yaitu, “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.<sup>70</sup>

Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input atau output. Maka seseorang pekerja

<sup>70</sup> Shannon dan Lucky, “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, Vol. 3 No. 2 (Jurnal EMBA, 2015)

menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan *cosh* yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan. Produktivitas juga diartikan sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>71</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, budaya kerja lingkungan kerja, sarana produksi dan manajemen.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja yang dapat dilihat secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

---

<sup>71</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hlm. 100.