BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu (3,109 > 0,1993) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikan (0,003 < 0,05), ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

Dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian bahwa Motivasi tidak mudah karena sebagai alasan dan pertimbangan akan tetapi yang jelas motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan akan mencapai tujuan dan sarananya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota perusahaan tersebut juga akan terpelihara.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell dapat diartikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus utuk mencapai tujuan.⁷¹ Salah satu bentuk motivasi yang

⁷¹ Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. *Human Resource Development*. (United States of America: Thomson, 2006) Hlm. 48

diberikan oleh perusahaan ialah pelatihan yang diadakan untuk membentuk skill karyawan. Dengan adanya bentuk motivasi kerja yang dibberikan kepada karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya deang baik sehingga mewujudkan tujuam perusahaan untuk bersaing dalam hal perekonomian.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto^{72,} yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu sudah jelas bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan/anggota organisasi untuk mendukung tindakan nyata dalam merealisasikan kebutuhan. Jika demikian halnya, maka motivasi merupakan dorongan pribadi karena kemauannya yang disebabkan dari dalam dirinya maupun yang berasal dari lingkungan lainnya.

⁷² Natalia Susanto, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA*, Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1,

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu (2,207 > 0,1993) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikan (0,030 < 0,05), ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

Gaya kepemimpinan pada CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerjasama dan menerima masukkan dari para karyawan sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu para karyawan dapat melaksanankan tugasnya dengan baik serta meningkatkan keahliannya sehingga kinerjanya dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Daft yang menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai, kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Handoko (2003) adalah, "kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".⁷³

_

⁷³ Priyono, Manajeman Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), Hlm. 123

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Khasanah, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pola Prakarya yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu sudah jelas bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan dianggap memiliki peranan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena pemimpinlah yang dapat mengarahkan, membimbing maupun mengambil keputusan terkait dengan perusahaan dan keberlangsungan hidup para karyawannya.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu (2,817 > 0,1993) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikan (0,006 < 0,05), ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang telah memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Yang mana CV. Pangan Berkah Sentosa memberikan kompensasi berupa gaji, bonus, perusahaan juga memberikan bingkisan sembako kepada seluruh karyawan. Serta pemberian *rewards* kepada para karyawan dengan diberikannya kesempatan untuk umroh. Dengan pemberian kompensasi yang baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Hal ini sesuai dengan teori Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo bahwa kompensai adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja terebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dengan dilakukannya pemberian kompensasi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan juga penelitian terdahuli yakni kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷⁴ Lijan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016), Hlm. 216

_

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu (2,066 > 0,1993) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikan (0,042 < 0,05), ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

CV. Pangan Berkah Sentosa memiliki lingkungan kerja yang mendukung yang mana terlihat dari bentuk kerjasama antar karyawan selain itu CV. Pangan Berkah Sentosa juga memberikan fasilitas seperti tempat beribadah, peralatan dan perlengkapan kerjas serta fasilitas ruang kerja untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, Karena lingkungan kerjannya yang sudah mendukung maka perlu dipertahannkan dan ditingkatkan lagi supaya lingkungan kerja yang sudah tercipta dapat lebih baik lagi sehingga karyawan dapat terus meningkatkan pula kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya.⁷⁵ Menurut Sedarmayati definisi lingkungan

⁷⁵ *Ibid*.hal. 232

kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁷⁶

Lingkungan kerja menurut Nitisemito bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁷⁷

Hasil penelitian ini searah dengan peelitian yang dilakukan oleh Abd. Rosyid, dkk., yang berjudul Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Kasus pada PT. PG. Kebon Agung Malang yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan yang mendukung dan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan juga penelitian terdahulu yakni lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

_

⁷⁶ Lewa, S. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005, hlm. 21

⁷⁷ *Ibid*.hal.197

E. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilihat dari uji f atau pada tabel ANOVA yang menyatakan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} (27,212 > 2,50) dengan signifikan sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya menolak H_{o} dan menerima H_{4} . Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama- sama antara variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 57,7%. Dengan kata lain, secara statistik besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya adalah 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Menurut Seymour dalam Swasto (1996), kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1986), mendefiniskan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.⁷⁸

Siahaan (2007), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam sua tu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kiterna seseorang karyawan atau organisasi. Maka perlu dilakukan penilaian. Sistim penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan Kasnul Faraby yang menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan⁷⁹. Oleh karena itu jika terjadi perubahan pada variabel independen yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan,kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

⁷⁸ *Ibid*, hal. 189

⁷⁹ Ichsan Kasnul Faraby, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Sinar Manajemen, vol. 5, no. 2, hal. 86

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan juga penelitian terdahulu yakni motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.