

BAB V

PEMBAHASAN

Pada penelitian kali ini, peneliti telah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada 45 responden dan selanjutnya peneliti mengolah data hasil dari jawaban kuesioner responden dan menganalisis data dengan menggunakan alat bantu berupa aplikasi statistik SPSS versi 25. Analisis dan pembahasan hasil penelitian akan diuraikan berikut ini:

A. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.

Barokah Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan UD. Barokah Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dan dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 25, variabel motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dimana berpengaruh positif signifikan bermakna bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan pada karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga semakin baik dan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan keadaan yang sesuai pada lapangan. Dengan latar belakang karyawan yang berbeda-beda, semua anggota perusahaan pada UD. Barokah Tulungagung selalu kompak dalam memberikan motivasi satu sama lain. Misalnya, karena latar belakang pendidikan yang berbeda-beda ada beberapa karyawan pastinya pernah merasakan minder dari karyawan yang memiliki riwayat pendidikan yang lebih tinggi. Dari hal itu, mereka saling memotivasi dan pemilik perusahaan juga

memberikan motivasi dengan cara memberikan pelatihan kerja atau keahlian bahkan seminar agar para karyawan merasa lebih didukung untuk mengembangkan kreatifitasnya dan memiliki kesempatan sama untuk berkembang seperti karyawan lainnya.

Sehingga setelah mendapatkan motivasi dari seluruh anggota perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat terjaga kestabilannya bahkan juga meningkat. Dari hasil penelitian pada lapangan tersebut dan setelah diuji secara ilmiah berdasarkan tabel koefisien regresi, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan teori dari Abraham Maslow yang menyatakan bahwa motivasi adalah teori kebutuhan, dimana jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan suatu perusahaan akan lebih bersemangat untuk menghasilkan produktivitas kerja yang semakin baik.⁹⁵ Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arina Fransiska⁹⁶ dan Denok Sunarsi⁹⁷ yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga, apabila motivasi diberikan dengan baik kepada para karyawan, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

⁹⁵ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 101

⁹⁶ Arina Fransiska, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja*, dalam Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, 2019

⁹⁷ Denok Sunarsi, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi*, dalam Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 1, 2018

B. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Barokah Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan UD. Barokah Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan serta dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 25, variabel kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Yang berarti bahwa apabila kepemimpinan perusahaan semakin baik maka akan membuat produktivitas pada perusahaan tersebut juga semakin baik dan dapat mempertahankan perusahaannya dalam kondisi apapun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada lapangan yang telah dilakukan. Dimana cara pemilik perusahaan atau pimpinan memimpin perusahaan dengan baik maka produktivitas juga akan semakin membaik. Misalnya, pemimpin UD. Barokah Tulungagung selalu dapat memposisikan diri dalam keadaan dan situasi apapun. Pemimpin dapat menjadi sahabat dan teman bagi para karyawan ketika ada masalah akan memberikan solusi dan membantu menyelesaikannya. Pemimpin juga dapat menjadi orangtua yang selalu memberikan perhatian pada para karyawannya, yaitu seringkali pemimpin menanyai para karyawan ingin makan dengan menu apa, sehingga nanti bisa dimasakkan oleh bagian masak sesuai usulan dari para karyawan. Kemudian pemimpin tentu bisa menjadi bos yang tegas dan bertanggung jawab demi membawa kemajuan pada usahanya.

Sehingga, jika hal-hal tersebut terus dilakukan dan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada usahanya juga dapat bertahan dan meningkat. Dan setelah diuji secara ilmiah berdasarkan tabel koefisien regresi, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian tersebut relevan yang diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, dimana kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu perusahaan atau organisasi guna untuk mempengaruhi perilaku orang lain yaitu bawahannya/karyawannya.⁹⁸ Ketika pimpinan memberikan arahan untuk terus maju dan berkembang, maka bawahannya akan bekerja dengan meningkatkan produktivitas kerja supaya dapat terus meningkat dari waktu ke waktu dan bertahan dari segala keadaan.

Hasil penelitian yang dilakukan juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Figur Aulia⁹⁹ dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat dan bernilai signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda.

⁹⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 24

⁹⁹ Figur Aulia, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda*, e-Journal Ilmu Pemerintahan, Vol. 5, No. 2, 2017 dalam <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/> diakses pada 12 Desember 2021

C. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.

Barokah Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan/kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan UD. Barokah Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dan dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 25, variabel etos kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Positif signifikan bermakna bahwa apabila etos kerja yang dimiliki para karyawan semakin tinggi dan semakin baik maka akan mengakibatkan produktivitas kerja mereka juga semakin baik. Karena dari variabel-variabel sebelumnya juga saling terkait, maka akan memunculkan etos kerja para karyawan untuk melakukan pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan tanpa ada paksaan. Dimana etos kerja tersebut merupakan semangat dan gairah yang berasal dari dalam diri seseorang.

Sehingga ketika etos kerja tersebut muncul maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik pula. Dan setelah diuji secara ilmiah berdasarkan tabel koefisien regresi, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan diperkuat teori yang dikemukakan oleh Sinamo, dimana etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berasal dari kesadaran diri sendiri yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen dan tanpa paksaan dari siapapun.¹⁰⁰ Sehingga

¹⁰⁰ Jansen Sinamo, *Etos Kerja*, hlm. 5

jika etos kerja pada seorang sudah muncul, mereka akan bekerja dan melakukan produktivitas kerja sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh¹⁰¹ serta Hosea Natanael Prajitno dan Maria Helena Suprpto¹⁰² yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Barokah Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan/kuesioner kepada responden yang berupa seluruh karyawan UD. Barokah Tulungagung, dan hasil pengujian data hasil penelitian yang dilakukan dan dibantu dengan aplikasi statistik SPSS versi 25, variabel lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berpengaruh positif signifikan ini bermakna apabila lingkungan kerja pada UD. Barokah Tulungagung ini telah memberikan kenyamanan dan memenuhi kriteria baik sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Dan setelah diuji secara ilmiah berdasarkan tabel koefisien regresi, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan bernilai positif. Terlihat saat melakukan penilitan di lapangan, lingkungan

¹⁰¹ Abdul Rachman Saleh, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal Among Makarti, Vol. 11, No. 21, 2018

¹⁰² Hosea Natanael Prajitno dan Maria Helena Suprpto, *Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ, Gresik*, dalam jurnal Gema Aktualita, Vol. 7, No. 2, 2018

kerja yang berupa alat, bahan, sarana prasarana, dan orang-orang di sekitar tempat kerja jika semakin lengkap dan semakin baik pula para karyawan juga semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya saja, alat atau mesin jika selalu di kontrol dan diservis secara rutin pasti kegiatan produksi tidak akan terhambat dan berjalan lancar. Kemudian anggota perusahaan yang saling mendukung dan menghargai satu sama lain, pastinya akan membuat karyawan juga betah dan senang saat bekerja.

Dilihat dari pemaparan di atas, jika lingkungan kerja dijaga dan dibuat sesuai kebutuhan dan untuk menjaga kelancaran produksi, maka produktivitas juga akan selalu terjaga dan dapat meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan diperkuat teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan untuk bekerja yang berupa alat, tempat, orang sekeliling, dan lain sebagainya.¹⁰³ Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan¹⁰⁴ yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

¹⁰³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan*, hlm. 26

¹⁰⁴ Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2021

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yang diteliti.

Dari keempat variabel X (motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja) yang mempengaruhi Y (produktivitas kerja karyawan) secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh paling tinggi karena memiliki t_{tabel} terbesar diantara ketiga variabel yang lain.

E. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Barokah

Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pengolahan data melalui aplikasi statistik SPSS 25. Bahwa motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diasumsikan bahwa dengan adanya motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, jika motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang kurang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Besarnya motivasi yang didapatkan karyawan, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja suatu perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari tabel ANOVA melalui uji F yang diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas atau Sig. < taraf

signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh¹⁰⁵ yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan, dan penelitian oleh Alsaba Sangga Bhuana¹⁰⁶ yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

¹⁰⁵ Abdul Rachman Saleh, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal *Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, 2018

¹⁰⁶ Alsaba Siangga Bhuana, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilihat dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional, dan Kepemimpinan Islam di BMT SIP (Syari'ah Idaman Prima) Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2017) dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id/> diakses pada 11 Desember 2021