# BAB V

# HASIL PENELITIAN

## A. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia hal ini dikarenakan kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. kemampuan pekerja sangat penting bagi industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar, tanpa adanya kemampuan pekerja yang berkualitas maka industri tahu tidak akan berjalan dengan lancar. Sehingga semakin tinggi kemampuan maka kinerja pekerja di indutri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang diharapkan, diperlukan tingkat kemampuan tertentu yang harus dilakukan sumber daya manusia untuk bisa menjalankan kinerja yang sukses.[103] Maka pekerja juga harus memperdalam kemampuannya karena kemampuan yang tinggi akan membantu pekerja dalam melaksanakan tugasnya sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yati Suhartini pada tahun 2015 yang berjudul "Pengaruh

[103] Wibowo, *Manajemen Kinerja*... hal. 290

Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Bantul Yogyakarta". Hasil penelitian diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja. Dengan kata lain jika kemampuan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Bantul Yogyakarta.[104]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, pekerja yang memiliki kemampuan yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang kemampuannya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

## B. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang diperoleh pekerja sangat penting bagi industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar, tanpa adanya motivasi yang diperoleh pekerja maka industri tahu tidak akan berjalan dengan lancar.

[104] Yati Suhartini, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Akmenika,* Vol. 12, No. 2, 2015

Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal.[105] Dengan kata lain seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan terciptanya kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H. M. Yusuf Saleh pada tahun 2018 yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa Kabupaten Pangkep". Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja. Dengan kata lain jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada PT. Semen Sentosa Kabupaten Pangkep.[106]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka

---

[105] Lijan Poltak Sinambela, *"Manajemen Sumber Daya...,* hal. 484

[106] Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa", *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 7, No.1, 2018

yang motivasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

## C. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut bisa bersifat langsung maupun tidak langsung. Kompensasi di Industri tahu lumintu jaya Pakunden Kota Blitar sangatlah penting, perusahaan haruslah memberikan gaji yang diberikan kepada karyawannya di waktu yang tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan, di saat pekerjaannya sempurna ataupun hasil dari kinerjanya sesuai dengan ketetapan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa menurut Mangkruprawira sebagimana dikutip dalam buku Meldona menjelaskan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk

mencapai kinerja dan produktivitas yang semakin tinggi.[107]Dengan kata lain kompensasi harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha Indra Permana yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi". Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja. Dengan kata lain jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.[108]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, pekerja yang memiliki kompensasi yang teratur dan tepat waktu akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang kompensasinya tidak teratur dan tidak tepat waktu kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

## D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan

---

[107] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergrative*...hal. 295-296

[108] Yudha Indra Permana, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,* Vol. 9, No. 2, 2015

dapat membantu karyawan dalam menggunakan pikirannya secara kritis dan tepat sesuai sasaran dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan keahlian dan kemampuannya. Sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan demi kemajuan suatu industri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel sebagaimana dikutip oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama.[109] Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jefrianus dan Farlane[110] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani". Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja. Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada PT. Horiguchi Sinar Insani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, pekerja yang memiliki gaya

---

[109] Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Erlangga, 1995), hal.98

[110] Jefrianus Nantu dan Farlane S.Rumokoy, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani", *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, 2017

kepemimpinan yang baik akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang gaya kepemimpinannya tidak baik kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

## E. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar

Kemampuan, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia karena terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan, motivasi kerja, kompensasi yang diberikan dan gaya kepemimpinan dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Kemampuan, motivasi, kompenasasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa menurut Busro terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi

karyawan. Faktor eksternal yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.[111] Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya memfokuskan pada kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang menjadi faktor kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan dan motivasi, kompensasi yang cukup dan gaya kepemimpinan yang baik. Maka hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perlu di perhatikan sungguh-sungguh untuk setiap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Kemampuan, motivasi, kompenasasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri.

---

[111] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*...hal. 89