

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Pembahasan**

##### **1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa langkah yang dilakukan peneliti, antara lain:

###### **a. Persiapan Awal**

Persiapan diawali dengan mengajukan ijin survei dan penelitian ke salah satu Maneger PT. Pertamina Retail Surabaya yang berada di Pakuwon City pada tanggal 05 Juli 2014. Kemudian dilanjutkan mengajukan ijin kepada supervior Bright Surabaya dan mulai diberi ijin untuk survei dan penelitian pada tanggal 13 Juli 20014. Pada tanggal 13 Juli sampai 2 Agustus 2014 peneliti mulai melalukan survei dan penelitian. Sebelum penelitian dilalukan peneliti mengumpulkan beberapa teori dari berbagai literatur untuk dijadikan bahan penelitian yang berupa kuesioner.

###### **b. Penyusunan Skala**

Penyusunan skala dimulai dengan memilih definisi teoritis dan aspek-aspek, kemudian membuat definisi operasionalnya untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel terkait. Operasionalisasi tersebut dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator perilaku. Sebelum penulisan item dimulai, terlebih dahulu penulis menetapkan bentuk atau

format stimulus yang dihendak digunakan. Format stimulus tersebut dijabarkan dalam bentuk *blue print* skala. *Blue print* ini yang menjadi acuan dalam penulisan item-item dalam bentuk pernyataan. Hasil akhir penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala.

Penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu kinerja karyawan dan motivasi kerja. Jumlah item dalam skala kinerja karyawan adalah 30 butir item, sedangkan skala motivasi kerja terdapat 30 butir item. Kedua skala tersebut termuat dalam bentuk lembar kertas yang berjudul kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, bagian pertama memuat skala motivasi kerja dan pada bagian kedua memuat skala kinerja karyawan.

c. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 13 Juli – 02 Agustus 2014. Pada penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan yang terdiri dari 20 item dan skala motivasi kerja yang terdiri dari 20 item. Penelitian dilakukan di seluruh gerai Bright yang berada di Surabaya dengan jumlah 16 gerai dan jumlah subjek penelitian 41 orang. Pembagian kuesioner dilakukan pada saat malam hari dengan cara mendatangi langsung karyawan atas ijin dari pihak menejemen perusahaan dan diambil setelah koesioner sudah diisi. Berikut ini adalah pelaksanaan penelitian.

**Tabel 4.1****Pelaksanaan Penelitian**

<b>Tanggal</b>	<b>Tujuan</b>
2 -13 Juni 2014	Penyusunan skala
18-21 Juni 2014	Pelaksanaan uji coba skala
05 Juli 2014	Perijinan Penelitian
13 Juli 2014	Persetujuan penelitian
13Juni – 02 Agustus 2014	Pelaksanaan penelitian

**2. Deskripsi Hasil Penelitian****a. Uji Asumsi**

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis *Product Moment*. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis *Product Moment*, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis *Product Moment*.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogrov – Smirnov Goodness of Fit Test*. Suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, suatu sebaran dikatakan tidak normal apabila skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas sebaran ini

menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 16,0. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Hasil
Motivasi Kerja	0,139	0,046 (p<0,05)	Tidak Normal
Kinerja Karyawan	0,143	0,034 (p<0,05)	Tidak Normal

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi tidak normal pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,139 dengan  $p = 0,046$  ( $p < 0,05$ ) untuk motivasi kerja, dan 0,143 dengan  $p = 0,034$  ( $p < 0,05$ ) untuk kinerja karyawan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut :

- a. Jika skor  $P < 0,05$  maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika skor  $P > 0,05$  maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 16.0. Uji linearitas hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja menghasilkan nilai  $F = 151,740$  dengan  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). hasil uji lineritas kedua variabel dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Nilai F	Signifikansi	P
151,740	0,053	$P > 0,05$

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah tidak linear, sehingga dengan tidak terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data tidak dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis *Product Moment*.

**b. Data Demografi Subjek Penelitian**

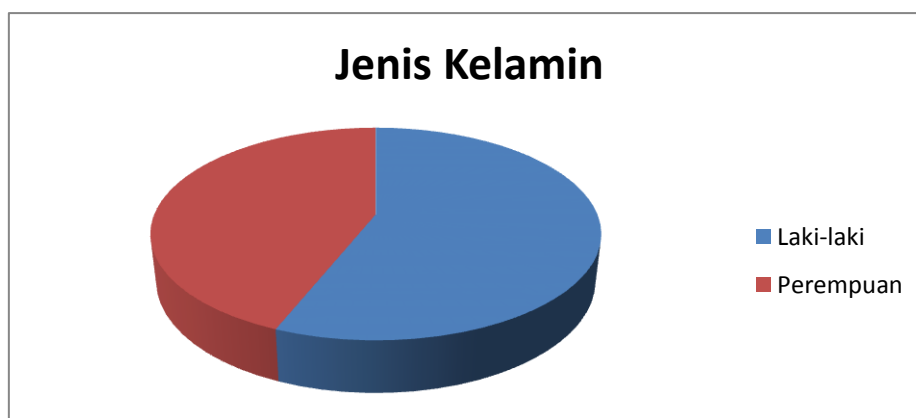
Berikut adalah gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian.

### 1. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>		
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Laki-Laki	23	56,1
Perempuan	18	43,9
<b>Total</b>	41	100.0



**Gambar 4.2 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek**

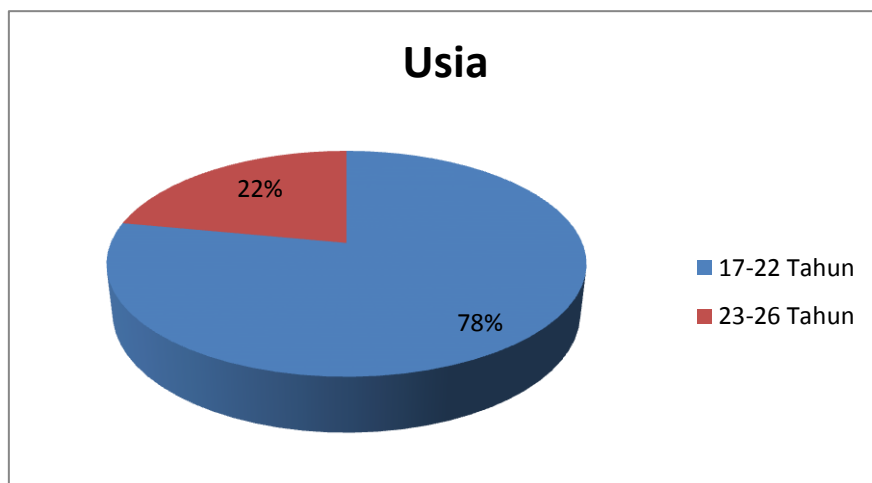
Pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 dijelaskan karakteristik dari jenis kelamin karyawan di Bright Surabaya sebanyak 23 (56,1%) responden berjenis kelamin laki-laki, sementara 18 (43,9%) responden berjenis kelamin perempuan.

## 2. Deskripsi Usia Subjek

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>		
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
17-22 Tahun	32	78,0
23-26 Tahun	9	22,0
<b>Total</b>	41	100.0



**Gambar 4.3 Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

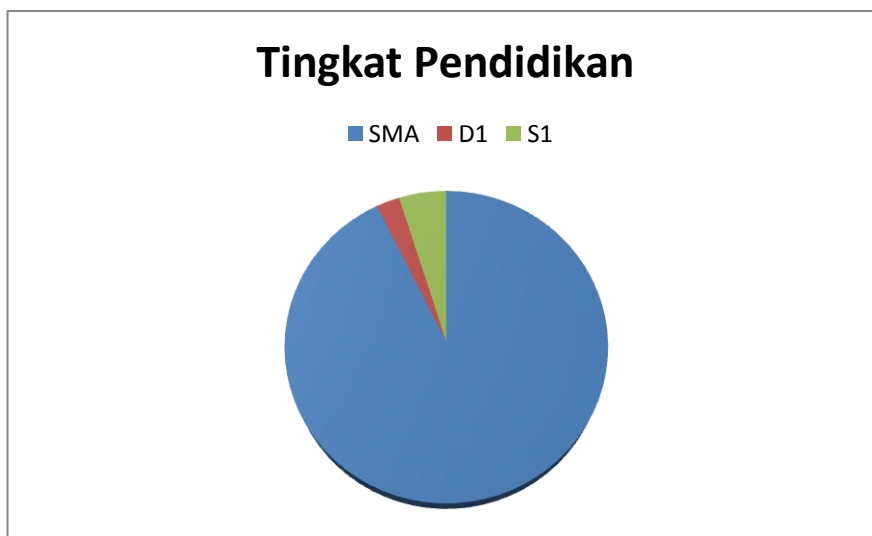
Pada tabel 4.5 dan Gambar 4.3 dijelaskan dari karakteristik usia karyawan di Bright Surabaya sebanyak 78,0 % responden berusia 17-22 tahun, sedangkan sebanyak 22,0 % responden yang berusia 23-26 tahun.

### 3. Deskripsi Tingkat Pendidikan Subjek

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan		
	Frekuensi	Persen
SMA	38	92,7
D1	1	2,4
S1	2	4,9
<b>Total</b>	41	100.0



**Gambar 4.4 Karakteristik Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pada tabel 4.6 dan Gambar 4.4 dijelaskan dari karakteristik tingkat pendidikan karyawan di Bright Surabaya sebanyak 92,7 % adalah tingkat pendidikan SMA, sebanyak 2,4% adalah tingkat pendidikan D1 sebanyak 4,9 %, adalah tingkat pendidikan S1.

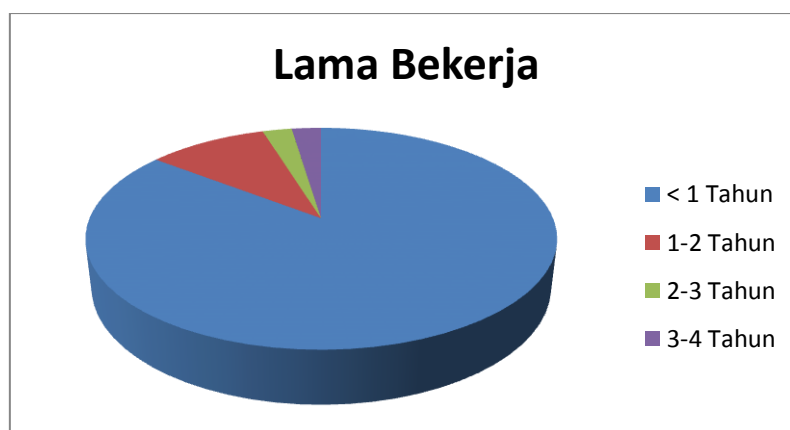


#### 4. Deskripsi Masa Bekerja Subjek

**Tabel 4.7**

#### **Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>		
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
< 1 tahun	35	85,4
1 – 2 tahun	4	9,8
2 – 3 tahun	1	2,4
3 – 4 tahun	1	2,4
<b>Total</b>	41	100,0



**Gambar 4.5 Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja**

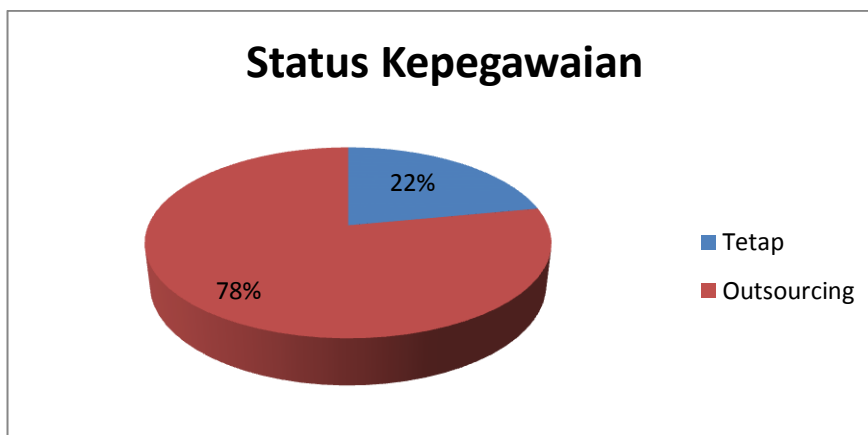
Pada tabel 4.7 dan Gambar 4.5 dijelaskan dari karakteristik masa kerja karyawan di Bright Surabaya sebanyak 85,4 % untuk < 1 tahun masa bekerja, sebanyak 9,8 % untuk masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 2,4 % untuk masa kerja 2-3 tahun, dan sebanyak 2,4 % untuk masa kerja 3-4 tahun.

## 5. Deskripsi Status Kepegawaian Subjek

**Tabel 4.8**

### **Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian**

<b>Status Kepegawaian</b>		
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Tetap	9	22,0
Outsourcing	32	78,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>



**Gambar 4.5 Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian**

Pada tabel 4.8 dan Gambar 4.6 dijelaskan dari karakteristik status kepegawaian karyawan di Bright Surabaya sebanyak 22,0 % responden berstatus sebagai pegawai tetap, sedangkan sebanyak 78,0 % responden berstatus sebagai pegawai outsourcing.

### **B. Pengujian Hipotesis**

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (Product Moment) tetapi karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) dan uji linieritas berdistribusi tidak

normal maka peneliti menggunakan Statistik nonparametrik (karena distribusi data tidak normal ) dengan teknik uji korelasi *Kendal Tau*. *Kendal Tau* sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan *Product Moment* dan memiliki jumlah sampel yang besar serta bebas berdistribusi (Anwar, 2012).

Dalam hal ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *Kendal Tau* untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan uji korelasi *Kendal Tau* dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	r	Sig. (2-tailed)	N
Motivasi Kerja	0,504	0,000	41
Kinerja Karyawan	0,504	0,000	41

Pada tabel Correlations, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,504, dengan signifikansi sebesar 0,000, berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.

- a) Jika signifikasni  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Hasil uji analisis *Kendal Tau* dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0.504 dengan signifikasni 0,000. Karena signifikansi  $< 0,05$ ,

maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya. Apabila nilai koefisien korelasi uji analisis terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (muhiid, 2010). Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,504 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya.

### C. Pembahasan

Berdasarkan kaidah *correlations* (Correlations Coefficient) jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (muhiid, 2010: 101), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 0,504 dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima artinya ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus atau searah.

Dari hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,504. Dengan tidak adanya tanda negatif (-) maka artinya ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka

semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya juga apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan tersebut juga rendah.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004)

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*)

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang

melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Teori lain juga mendukung dari hasil penelitian ini. Teori yang pertama kali dikemukakan oleh Heider dengan pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = MXA$ , dimana  $P = performance$ ,  $M = motivation$ ,  $A = ability$  menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi anatra motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar).

Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja berhubungan.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat

karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Selain itu peneliti oleh Ekaningsih (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. penelitian lain juga yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007), juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seseorang berdeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini seperti dalam teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Menurut Riniwati (2011) Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan – kebutuhan sebagai target dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Dengan adanya motivasi yang kuat

dalam diri karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya.

Tidak hanya Maslow yang berpendapat bahwa kebutuhan manusia terbagi-bagi, Mc Clelland's juga mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

Herzberg juga membagi kebutuhan menjadi dua faktor, yaitu Maintenance Factors dan Motivation Factors. Maintenance Factors berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, seperti gaji, kondisi kerja dan lain-lain. Sedangkan Motivation Factors berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas sudah sangat jelas bahwa motivasi kerja dan kinerja berhubungan. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seseorang akan termotivasi (terdorong untuk bertindak) untuk mempunyai kinerja yang baik agar semua tujuan yang diinginkan tercapai baik tujuan individualnya maupun tujuan dari organisasinya

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Dari hasil penelitian yang diperoleh, bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam item yang memang sesuai dengan karakteristik dari perusahaan tersebut. Adapaun hambatannya adalah terkadang masih ada karyawan yang kurang merespon baik dengan adanya penelitian ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan.