

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Fasharkan dan Diskes Lantamal V Surabaya dengan jumlah 33 subjek dengan kriteria lima tahun menjelang pensiun yaitu rentang usia 53-58 tahun.

Berdasarkan data dapat dikelompokkan karakteristik berdasarkan umur dan lama bekerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun ini.

##### **a. Responden berdasarkan umur**

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan umur, peneliti membaginya berdasarkan jarak umur termuda sampai tertua. Adapun umur termuda yaitu 50 tahun, sedangkan umur tertua yaitu 57 tahun. Peneliti melakukan pengelompokan sebanyak 4 kelompok, dengan tujuan agar mempermudah untuk mengetahui berapa presentase yang memiliki umur muda dan memiliki umur dengan katagori tua. Dibawah ini tabel yang menggambarkan responden berdasarkan umur :

Tabel 7.  
Data Responden Berdasarkan Umur

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
50-51 Tahun	10	30%
52-53 Tahun	18	55%
54-55 Tahun	2	6%
56-57 Tahun	3	9%
Total	33	100%

Berdasarkan tabel 7 data responden berdasarkan umur di atas terlihat bahwa dari 33 responden yang diteliti menurut umur 50-51 tahun sebanyak 10 orang (30%), responden penelitian terbanyak terdapat pada umur 52-53 tahun sebanyak 18 orang (55%), 54-55 tahun sebanyak 2 orang (6%), 56-57 tahun sebanyak 3 orang (9%).

b. Responden berdasarkan lama bekerja

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja, peneliti membaginya berdasarkan jarak lamanya bekerja dari masa kerja terpendek sampai masa kerja terlama. Adapun lama bekerja terpendek yaitu 21 tahun, sedangkan masa kerja terlama yaitu 32 tahun. Peneliti melakukan pengelompokan sebanyak 3 kelompok, dengan tujuan agar mempermudah untuk mengetahui berapa presentase yang memiliki masa kerja terpendek dan memiliki masa kerja terlama. Dibawah ini tabel yang menggambarkan responden berdasarkan lamanya bekerja.

Tabel 8.

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
21-24 Tahun	8	24%
25-28 Tahun	7	21%
29-32 Tahun	18	55%
Total	33	100%

Berdasarkan tabel 8 data responden berdasarkan lama bekerja di atas terlihat bahwa dari 33 orang memiliki latar belakang masa kerja selama 21 s/d 24 tahun sebanyak 8 orang, 7 orang memiliki latar belakang masa kerja selama 25 s/d 28 tahun, dan 18 orang memiliki masa kerja 29 s/d 32 tahun.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan alpha cronbach untuk skala motivasi kerja sebesar 0.817 dan alpha cronbach untuk skala kinerja sebesar 0.742. Jadi dapat disimpulkan bahwa skala motivasi kerja dan skala kinerja tersebut reliabel. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9.

Reliabilitas Skala Motivasi Kerja dan Kinerja

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach</b>	<b>Jumlah</b>
Motivasi Kerja	0.817	23
Kinerja	0.742	14

### b. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini hasil uji normalitas pada variabel motivasi kerja sebesar 0.200 dan variabel kinerja sebesar 0.200, karena signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10.  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Normalitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.200	Berdistribusi Normal
Kinerja	0.200	Berdistribusi Normal

### c. Uji Linearitas

Hasil uji lineritas antara variabel motivasi kerja dengan kinerja menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0.019 < 0.05$  yang artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang linier. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11.  
Hasil Uji Lineritas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kinerja	0.019	Linier

### d. Uji Hipotesis

Peneliti membuat kategorisasi motivasi kerja dan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lantamal V Surabaya menggunakan kategorisasi. tabel deskriptif statistik di bawah ini untuk mengetahui

beberapa skor terendah, tertinggi, rata-rata, selisih dan simpangan bakunya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 12.  
Deskriptif Statistik

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Selisih</b>	<b>Terendah</b>	<b>Tertinggi</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Simpangan Baku</b>
Motivasi Kerja	33	21.00	63.00	84.00	72.4848	5.93781
Kinerja	33	17.00	33.00	50.00	43.8485	3.74267

Dari hasil tabel 12 menunjukkan selisih skor pada motivasi kerja sebesar 21 dan selisih skor pada kinerja sebesar 17. Skor terendah motivasi kerja sebesar 63 dan skor terendah kinerja sebesar 33. Skor tertinggi motivasi kerja sebesar 84 dan skor tertinggi kinerja sebesar 50. Nilai rata-rata pada motivasi kerja sebesar 72.4848 dan nilai rata-rata pada kinerja sebesar 43.8485. sedangkan simpangan baku pada motivasi kerja sebesar 5.93871 dan simpangan baku pada kinerja sebesar 3.74267.

Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi masa pensiun di Lantamal V Surabaya. Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini dilakukan analisa data berdasarkan data yang telah disebar. Dengan menggunakan teknik uji korelasi pearson atau produk *moment*. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 13.  
Hasil Uji Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja

Variabel	Sig	Koefisien Korelasi	Jumlah
Motivasi Kerja dan Kinerja	0.010	0.406	33

Berdasarkan tabel 13 hasil uji korelasi motivasi kerja dengan kinerja dapat dilihat bahwa koefisien korelasi sebesar 0.406 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010, karena signifikansi  $<0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya.

## B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi masa pensiun di Lantamal V Surabaya. Berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukan interpretasi hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktiknya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh dari uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya. Hubungan yang signifikan tersebut dapat nilai koefisien

korelasi sebesar 0.406 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010, karena signifikansi <0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya.

Hal ini sesuai dengan teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan ability, yang dirumuskan dengan formula sebagai berikut :  $P$  (Performance) =  $M$  (Motivation) x  $A$  (Ability). Berdasarkan teori di atas maka performance ( $P$ ) merupakan fungsi dari interaksi antara faktor motivasi ( $M$ ) dengan ability (kemampuan). Apabila seseorang pegawai rendah dalam satu komponennya maka kinerjanya pasti rendah pula, dengan demikian jika ada pegawai yang kinerjanya rendah, maka ini bisa merupakan hasil dari motivasinya yang rendah atau kemampuannya yang tidak baik atau bahkan keduanya. Namun sebaliknya jika kinerjanya maksimal maka motivasinya akan tinggi atau kemampuannya tinggi atau bahkan keduanya yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologi meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, serta faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Motivasi mempunyai peran penting untuk kinerja karyawan atau pegawai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Rangga, Djahur, dan Ika (2013) menyatakan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi o

Dalam penelitian ini dilakukan di Lantamal V Surabaya dengan subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun dengan kriteria lima tahun yang akan menghadapi pensiun, dengan rentang usia 53-58 tahun. Dalam penelitian ini fenomena yang diangkat adalah adanya pembekalan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun dengan keterampilan-keterampilan antara lain pada bidang perternakan, perikanan, pertanian, otomotif, tata boga, kecantikan, mengemudi, *security*, pengelasan, dan lain sebagainya. Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun begitu pekerja tua punya pengalaman, etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Berdasarkan pembahasan diatas dapat dikatakan bahwa semakin tua umur tenaga kesehatan semakin berkurang kinerjanya. Adanya keterampilan pada Pegawai Negeri Sipil yang akan menghadapi masa pensiun ini akan memberikan semangat kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi masa pensiun.



Dari hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.406 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010. Artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lantamal V Surabaya, karena signifikansi kurang dari 0.05. Terdapat pula hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula kinerjanya. Sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja yang tinggi, tentu juga dibekali motivasi kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja yang rendah, tentu juga memiliki motivasi kerja yang rendah.