

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji asumsi

Hasil data penelitian yang dilakukan sebelum di uji hipotesis dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Penelitian ini terdapat dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dilakukannya uji normalitas pada penelitian untuk mengetahui apakah data yang di sebar menunjukkan normal atau tidak. Pada uji normalitas tersebut menggunakan uji non parametric *Kolmogrov-Smirnov Z*. Pada uji linearitas penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dari data yang didapat linear atau tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian yang dilakukan menggunakan acuan untuk nilai signifikansi yaitu 0,05. Pada data yang di uji normalitas dikatakan memiliki distribusi normal yang nilai signifikansinya melebihi dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebagai berikut hasil dari uji normalitas penelitian yang dilakukan:

a. Motivasi kerja

Skala motivasi kerja penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* KS-Z= 0,091 dengan $p=200$ ($p > 0,05$). Berarti pada skala motivasi kerja pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* KS-Z= 0,100 dengan $p=200$ ($p > 0,05$). Berarti pada skala motivasi kerja pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linierlitas

Pada pengujian linierlitas pada penelitian ini untuk mengetahui apakah ada kelinieran antar data yang berhubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pada hasil uji linierlitas yang dilakukan pada penelitian ini mendapatkan hasil nilai F 49,453 dan taraf signifikan sebesar $p=0,000$ ($p<0,005$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan linier.

5.1.2 Hasil Analisis Data

Penelitian ini saat menghitung uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows* dengan menggunakan metode analisis *corelasi product moment*. Dari perhitungan yang telah dilakukan mendapatkan hasil r_{xy} 0,750 dengan signifikasi 0,000 ($p<0,05$), dengan ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis *alternative* (H_a) diterima sedangkan hipotesis nihil (H_o) diterima. Maka dengan ini dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis terdapat Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sicepat Express Cabang Pedurungan Kota Semarang.

5.2 Pembahasan

Dari hasil hipotesis yang didapatkan dari hubungan antar dua variabel dengan skor 0,750 dengan nilai $p=0,000$. Maka dari hasil tersebut dapat menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Sicepat Express cabang Pedurungan Kota Semarang. Dengan demikian semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki kuat maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dimiliki, demikian sebaliknya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, pernah diteliti oleh Wulandari dan Bagia (2021) hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja itu diterapkan maka semakin meningkat pula efektivitas kinerja Karyawan. Peran motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sama, yaitu jika motivasi kerja meningkat

maka kinerja meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga menurun (Wulandari dan Bagia 2021)

Motulo, dkk (2016) penelitian yang dilakukan pada karyawan di hotel grand puri Medan mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di hotel grand puri medan. Terdapat hasil dari penelitian tersebut adanya hubungan yang positif antar kedua variabel. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki, demikian sebaliknya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, maka dengan itu Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dalam pekerja.

Motivasi kerja membuat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Demikian sebaliknya ada karyawan yang merasa minder dengan rekan kerjanya dan pikiran terbebani membuat motivasi kerjanya menjadi tidak fokus akhirnya terpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik perusahaan juga memberikan insentif serta bonus pada karyawan. Jika kinerja karyawan buruk perusahaan akan memberikan teguran bahkan peringatan keras terhadap karyawan. Perusahaan juga memberikan motivasi pada karyawan dengan harapan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

5.2.1 Kelemahan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan peneliti masih memiliki kelemahan yang dimiliki saat penelitian dilakukan. Sebagai berikut kelemahan ada pada penelitian.

1. Membutuhkan waktu yang cukup lama karena saat pengisian kuesioner harus menunggu karyawan selesai mengirim paket.
2. Sumber daya manusia tingkat pendidikannya yang variatif membuat peneliti membimbing satu-satu subyek yang tidak paham cara pengisian skala kuesioner sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengambilan data.