

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum CV Triadi Elektronik Semarang

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil data yang diperoleh dalam penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan sebelumnya. Penelitian dilakukan pada karyawan CV Triadi Elektronik Semarang. Adapun sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan.

CV Triadi Elektronik ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, penjualan, dan kontraktor pengadaan barang dan jasa (seperti menjual produk ac). Perusahaan ini berlokasi di Jalan Bouleford Raya Ruko AD 06 Bukit Kencana jaya, Meteseh, Tembalang, Semarang. Visi dari perusahaan ini yaitu menjadi pelaku usaha dibidang elektro yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar jasa di era global. Sementara misi dari perusahaan ini yaitu meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasiskan teknologi modern untuk memberikan kepuasan pelanggan secara totalitas serta terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan serta ikut berperan kepada lingkungan

sosial. Perusahaan ini memiliki tujuan yaitu mencapai Business Plan 110% dengan cara :

1. Maping semua project yang masih outstanding
2. Maximalkan man power yang ada (jika perlu menambah)
3. Menyelesaikan project- project dengan cepat dan akurat (no complain)
4. Mempersiapkan inventory dengan baik sesuai kebutuhan project
5. Menambah project-project baru

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 35 responden yaitu seluruh karyawan CV Triadi Elektronik Semarang. Berdasarkan jenis kelamin dan usia karyawan digambarkan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Usia dan Jenis Kelamin Responden

Usia (tahun)	Laki-Laki	Perempuan	Total
25-29,9	18	0	18
30-34,9	12	1	13
35-39	4	0	4
Total	34	1	35

Sumber : lampiran hasil olah data

Tabel di atas menjelaskan karyawan CV Triadi Elektronik Semarang yang berjenis kelamin laki-laki diinterval usia 25-29,9 tahun mendominasi sebanyak 18 karyawan.

Tabel 4.2
Jabatan dan Tingkat Pendidikan Responden

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan			Total
		SMK	D3	S1	
1	Manager	0	0	1	1
2	Administrasi & Finance	0	1	0	1
3	Teknisi	23	3	0	26
4	Helper	7	0	0	7
	Jumlah	30	4	1	35

Sumber: lampiran hasil olah data

Tabel di atas menjelaskan karyawan dengan pendidikan terakhir SMK memiliki jumlah terbanyak, dimana 23 orang diantaranya memiliki jabatan teknisi dan 7 orang lainnya menjabat sebagai helper.

Tabel 4.3
Jabatan dan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Jabatan				Total
	Manager	Administrasi & Finance	Teknisi	Helper	
1-5	0	1	26	7	34
6-10	0	0	0	0	0
11-15	1	0	0	0	1
Jumlah	1	1	26	7	35

Sumber: lampiran hasil olah data

Tabel di atas menjelaskan sebanyak 26 karyawan dengan jabatan teknisi memiliki masa kerja selama 1- 5 tahun. Sementara masa kerja terlama yaitu 11-15 tahun diduduki oleh 1 karyawan yang menjabat sebagai manager CV Triadi Elektronik Semarang.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang menjadi instrumen penelitian. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel.

4.2.1. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari individu untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Seperti di dalam perusahaan, karyawan perlu diberi motivasi agar dapat tercipta suatu tujuan perusahaan. Hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan CV Triadi Elektronik Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata-rata	Kategori
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1 Kebutuhan Fisiologis								
a.Sandang	Motivasi sangat tinggi						4,04	
1.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan mencukupkan kebutuhan untuk pembelian sandang yang diperoleh dari gaji.	0	0	5	25	5	140	4	Motivasi sangat tinggi
2.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan hampers hari raya berupa sarung, alat	0	0	4	24	7	143	4,08	Motivasi sangat tinggi

sholat.									
b.Pangan	Motivasi tinggi							3,98	
3.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan insentif (berupa makan siang dan upah lembur)	0	0	3	23	9	146	4,17	Motivasi Sangat Tinggi	
4.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan sembako jika mencapai target.	1	2	9	14	9	133	3,8	Motivasi Tinggi	
c.Papan	Motivasi Tinggi							3,96	
5.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan bantuan untuk pembayaran uang muka atau subsidi dan menyediakan mess / kos untuk karyawan (bagi karyawan yang belum menikah)	0	0	10	18	7	137	3,91	Motivasi Tinggi	
6.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan pinjaman untuk biaya renovasi rumah.	0	0	7	20	8	141	4,02	Motivasi sangat tinggi	
d.Kebutuhan Hidup	Motivasi tinggi							3,94	
7.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan piknik keluarga setiap setahun sekali	0	4	3	21	7	136	3,88	Motivasi Tinggi	
8.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan bantuan kesehatan bagi karyawan dan keluarga (maximal 3 anak)	0	1	4	24	6	140	4	Motivasi Sangat Tinggi	
Rata-Rata Indikator Kebutuhan Fisiologis								3,98	Motivasi Tinggi
2	Kebutuhan Keamanan								
a.Fisik	Motivasi sangat tinggi							4,05	

9.Saya termotivasi bekerja karena lokasi perusahaan berada dilingkungan usaha yang nyaman dengan fasilitas keamanan yang baik	0	1	4	22	8	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
10.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan menyediakan APD saat melaksanakan tugas di lapangan	0	0	6	21	8	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
b.Emosional	Motivasi sangat tinggi						4,01	
11.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan melindungi karyawan dari ancaman PHK (ada serikat pekerja / PKB)	0	2	5	17	11	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
12.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan melindungi karyawan dari ancaman konsumen	0	0	9	18	8	139	3,97	Motivasi Tinggi
Rata-Rata Indikator Kebutuhan Keamanan							4,03	Motivasi Sangat Tinggi
3 Kebutuhan Sosial								
a.Kasih Sayang	Motivasi tinggi						3,7	
13.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan diikat dengan arisan keluarga setiap sebulan sekali	2	4	11	14	4	119	3,4	Motivasi Tinggi
14.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan santunan pada saat ada keluarga karyawan yang meninggal	0	2	6	17	10	140	4	Motivasi Sangat Tinggi
b.Rasa ingin memiliki	Motivasi sangat tinggi						4,8	
15.Saya termotivasi bekerja karena seluruh karyawan peduli terhadap asset perusahaan.	0	0	8	15	12	144	4,11	Motivasi Sangat Tinggi
16.Saya termotivasi bekerja karena seluruh karyawan turut menjaga seluruh asset	0	0	6	21	8	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi

perusahaan									
c.Penerimaan	Motivasi sangat tinggi						4,19		
17.Saya termotivasi bekerja karena hubungan dengan sesama karyawan didalam perusahaan terjalin baik.	0	0	3	21	11	148	4,22	Motivasi Sangat Tinggi	
18.Saya termotivasi bekerja karena seluruh karyawan bisa saling toleransi	0	0	5	19	11	146	4,17	Motivasi Sangat Tinggi	
d.Persahabatan	Motivasi tinggi						3,75		
19.Saya termotivasi bekerja karena sesama karyawan saling membantu baik dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.	0	11	6	9	9	121	3,45	Motivasi Tinggi	
20.Saya termotivasi bekerja karena seluruh karyawan solid dalam bekerja.	0	0	6	21	8	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi	
Rata-Rata Indikator Kebutuhan sosial							3,93	Motivasi Tinggi	
4 Kebutuhan Penghargaan									
a.Harga Diri	Motivasi sangat tinggi						4,14		
21.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan target untuk pencapaian secara individu dan tim	0	0	5	19	11	146	4,17	Motivasi Sangat Tinggi	
22.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan motivasi berupa training	0	0	7	17	11	144	4,11	Motivasi Sangat Tinggi	
b.Kemandirian	Moivasi sangat tinggi						4,01		
23.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan target untuk pencapaian secara individu dan tim	0	2	9	15	9	136	3,88	Motivasi Tinggi	

24.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan motivasi berupa training	0	0	7	16	12	145	4,14	Motivasi Sangat Tinggi
c.Pencapaian	Motivasi tinggi						3,85	
25.Saya termotivasi bekerja karena adanya kenaikan golongan.	0	1	11	13	10	137	3,91	Motivasi Tinggi
26.Saya termotivasi bekerja karena adanya promosi jabatan	0	0	15	12	8	133	3,8	Motivasi Tinggi
d.Status	Motivasi sangat tinggi						4,05	
27.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memiliki status jabatan yang jelas.	0	0	5	20	10	145	4,14	Motivasi Sangat Tinggi
28.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memiliki status social yang jelas.	0	0	8	20	7	139	3,97	Motivasi Tinggi
e.Pengakuan	Motivasi sangat tinggi						4,08	
29.Saya termotivasi bekerja karena mendapat pujian dari atasan langsung	0	0	9	15	11	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
30.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan mengakui karyawan yang berprestasi.	0	0	5	21	9	144	4,11	Motivasi Sangat Tinggi
f.Perhatian	Motivasi tinggi						3,91	
31.Saya termotivasi bekerja karena pimpinan memberikan perhatian langsung kepada karyawan dalam mengatasi masalah	0	0	8	23	4	136	3,88	Motivasi Tinggi
32.Saya termotivasi bekerja karena sesama karyawan saling peduli.	0	0	5	27	3	138	3,94	Motivasi Tinggi
Rata-Rata Indikator Kebutuhan Penghargaan							4	Motivasi Sangat Tinggi
5 Kebutuhan Aktualisasi diri								
a.Pertumbuhan	Motivasi sangat tinggi						4,13	
33.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan mengikuti <i>product knowledge</i> untuk pengembangan diri.	0	0	4	19	12	148	4,22	Motivasi Sangat Tinggi

34.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri.	0	0	8	17	10	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
b. Mencapai Potensi	Motivasi sangat tinggi						4,06	
35.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan upskilling secara berkala untuk mencapai potensi yang ada.	0	0	8	17	10	142	4,05	Motivasi Sangat Tinggi
36.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan pelatihan untuk product-product baru.	0	1	6	17	11	143	4,08	Motivasi Sangat Tinggi
c.Pemenuhan Diri	Motivasi sangat tinggi						4,08	
37.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan mempunyai SOP yang jelas	0	1	5	21	8	141	4,02	Motivasi Sangat Tinggi
38.Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan pelatihan attitude	0	0	8	14	13	145	4,14	Motivasi Sangat Tinggi
Rata-Rata Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri							4,09	Motivasi Sangat Tinggi
Rata -Rata Variabel Motivasi							4,01	Motivasi Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dilihat dari 5 indikator dapat diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,01 dan termasuk didalam kategori motivasi sangat tinggi, yang artinya karyawan sudah merasa termotivasi bekerja di CV Triadi Elektornik Semarang karena kebutuhan fisionligns, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan sudah terpenuhi.

4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil nyata dari seseorang dalam melakukan sesuatu. Dalam hal ini kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja karyawan setelah melakukan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Berikut ini merupakan rekap hasil kinerja karyawan CV Triadi Elektronik Semarang yang :

Tabel 4.5
Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang

Nilai	Rentang Skala	Kategori	Total Karyawan
CD (0-19) C (20-25)	0 – 25	Kinerja Sangat Rendah	0
C (26-29) BC (30-49) B (50)	26 – 50	Kinerja Rendah	15
B (51-59) AB (60-69) A (70-75)	50 – 75	Kinerja Tinggi	18
A (76-79) AA(80-100)	76 – 100	Kinerja Sangat Tinggi	2

Sumber : Data perusahaan

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 karyawan CV Triadi Elektronik Semarang memiliki kinerja rendah. Selain itu sebanyak 18 karyawan memiliki kinerja tinggi dan sebanyak 2 karyawan memiliki kinerja sangat tinggi.

Tabel 4.6
Data Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang

Nama (inisial)	Nilai	Kategori
S	79,73	kinerja sangat tinggi
E.N.	75,87	kinerja sangat tinggi
P	53,47	kinerja tinggi
F	49,78	kinerja rendah
K	64,65	kinerja tinggi
E	50,47	kinerja tinggi
Su	35,48	kinerja rendah
Ant	49,76	kinerja rendah
B	53,63	kinerja tinggi
Ach	52,83	kinerja tinggi
Bbg	52,5	kinerja tinggi
Anw	46,98	kinerja rendah
Kom	53,42	kinerja tinggi
Ra	52,75	kinerja rendah
T	64,73	kinerja tinggi
N	65,04	kinerja tinggi
Y	59,47	kinerja tinggi
M	56,25	kinerja tinggi
P	56,35	kinerja tinggi
B	60,58	kinerja tinggi
Bg	62,97	kinerja tinggi
Sup	55,02	kinerja tinggi
Ng	61,38	kinerja tinggi
R	58,47	kinerja tinggi
Z	65,48	kinerja tinggi
R	48,82	kinerja rendah
J	49,78	kinerja rendah

M	44	kinerja rendah
Ry	38,9	kinerja rendah
Ad	36,52	kinerja rendah
W	40,33	kinerja rendah
Y	32,55	kinerja rendah
I	29,85	kinerja rendah
Yu	46,42	kinerja rendah
And	46,75	kinerja rendah

Sumber : Data Kinerja Karyawan CV Triadi Elektronik Semarang
1 April 2020 – 31 Maret 2021

Tabel 4.6 merupakan nilai kinerja semua karyawan CV Triadi Elektronik Semarang per 1 April 2020 – 31 Maret 2021. Sebesar 5,7% karyawan (2 orang) memiliki kinerja yang sangat tinggi, sementara itu sebesar 51,4% karyawan (18 orang) memiliki kinerja yang tinggi, dan sebesar 42,8% karyawan (15 orang) memiliki kinerja yang rendah.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1. Regresi Linier

Penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari analisis menggunakan SPSS. Dari hasil olah data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.203	15.367		.273	.786
	Motivasi	.320	.100	.485	3.187	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel independen yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi untuk motivasi 0,003, dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut.

$$Y = 3,187 + 0,320 X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

b1 : koefisien regresi variabel independen

X : Motivasi

- a. b1 koefisien regresi sebesar 0,320 bernilai positif, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.3.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.7 , nilai t hitung sebesar 3,187 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,03 atau nilai signifikansi sebesar 0,003 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau dengan kata lain H0 ditolak dan Ha diterima.

4.4 Pembahasan

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Triadi Elektronik Semarang”. Dari hasil pengujian bahwa hipotesis tersebut terbukti, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yang dilihat dari 5 indikator yang memiliki rata-rata sebesar 4,01 dan termasuk didalam kategori motivasi sangat tinggi, yang artinya karyawan sudah merasa termotivasi bekerja di CV Triadi Elektornik Semarang karena kebutuhan fisionligs, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan sudah terpenuhi. Selain itu juga nilai kinerja karyawan dirata-rata menunjukkan angka 52,8 dan termasuk dalam kategori kinerja tinggi. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawanpun akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seminari (2018) dimana motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa.