

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan RS Mata Lampung EYE Center. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	19	54,3%
Perempuan	16	45,7%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan RS Mata Lampung EYE Center banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 19 orang atau sebesar 54,7%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan RS Mata Lampung EYE Center adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
22 – 27 tahun	24	68,6%
28 – 33 tahun	10	28,6%
34 – 39 tahun	-	-
40 – 45 tahun	1	2,9%
46 – 51 tahun	-	-
52 – 57 tahun	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan RS Mata Lampung EYE Center yang paling banyak berusia 22 – 27 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan RS Mata Lampung EYE Center adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	9	25,7%
D3	5	14,3%
S1	21	60%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan RS Mata Lampung EYE Center yang paling banyak S1 sebanyak 21 orang atau sebesar 60%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 – 3 tahun	29	82,9%
4 – 6 tahun	5	14,3%
7 – 9 tahun	1	2,9%
10 – 12 tahun	-	-
13 - 15 tahun	-	-
16 - 18 tahun	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan RS Mata Lampung EYE Center masa kerja yang paling banyak 1– 3 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan jam kerja.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Insentif yang dibayarkan perusahaan selalu tepat waktu.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Diberikan jaminan keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Merasa puas dengan cara perusahaan melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Komunikasi dengan atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Evaluasi hasil kerja sangat berpengaruh terhadap kekompakan team.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Memiliki keinginan dihormati, dihargai atas prestasi yang di lakukan.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Karyawan diberikan kewenangan mengambil keputusan terhadap keberhasilan perusahaan.	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4		1	2,9%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu Insentif yang dibayarkan perusahaan selalu tepat waktu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada

pernyataan 1 yaitu Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan jam kerja dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perlengkapan kerja yang sudah memadai guna menunjang aktivitas pekerjaan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Tersedianya kafeteria dan sarana ibadah yang cukup luas	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Tersedianya angkutan antar jemput karyawan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Perusahaan memberikan inventaris kendaraan terhadap karyawan	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Fisik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada

pernyataan 8 yaitu Perusahaan memberikan inventaris kendaraan terhadap karyawan dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja dan Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya. dengan jumlah 1 responden.

#### 4.1.2.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Merasa seluruh karyawan cermat dalam bekerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Karyawan memenuhi persyaratan dan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan inovasi agar pekerjaan cepat terselesaikan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Karyawan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Karyawan bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Karyawan saling bertukar pikiran, memberikan saran, kritik atau masukan kepada sesama tim agar tim selalu solid	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%

8	Karyawan tidak memiliki permasalahan dengan sesama rekan kerja dan hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%
---	--	---	-------	----	-------	---	-------	---	----	---	----

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu Menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan inovasi agar pekerjaan cepat terselesaikan dengan jumlah 0.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

### **Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,725 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,620 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,948 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

**1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,961 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,137 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

### 4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

#### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL MOTIVASI KERJA	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL LINGKUNGAN KERJA FISIK	0,565	0,076	0,671	0,000

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,475 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)  
Jika Motivasi Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)  
Jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai  $sig (0,001) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

#### **4.4.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center

Ha : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center.

#### **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan RS Mata Lampung EYE Center adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

##### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Pemimpin didalam suatu perusahaan harus Menunjukkan sikap dan prilaku yang baik agar bisa di jadikan contoh untuk para karyawan. Pemimpin dalam suatu organisasi menjadi panutan yang paling menentukan dalam menentukan kemajuan perusahaan, pemimpin harus mempunyai sifat yang mengerti akan permasalahan, keinginan dan kebutuhan karyawannya, jika semua yang sudah terwujud akan berdampak kepada kemajuan perusahaan tersebut.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui

kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azis (2018) bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Jika fasilitas kerja karyawan sudah terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan kepuasan dan akan berdampak kepada meningkat kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja. Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Menurut hasil penelitian Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi

lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk membuat dan menambah pengetahuan setiap karyawannya agar mensukseskan dan mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.