

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat sebuah kesimpulan yang berbentuk umum. Penulis akan menjelaskan kondisi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik yang sudah ditentukan, antara lain: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Gambaran mengenai usia responden Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton ditunjukkan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
25 tahun – 30 tahun	21	61.8%
31 tahun – 35 tahun	6	17.6%
36 tahun – 40 tahun	6	17.6%
>41 tahun	1	2.9%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 responden karyawan non medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton dengan usia 25 tahun – 30 tahun sebanyak 21 orang atau 61.8%, responden dengan usia 31 tahun – 35 tahun sebanyak 6 orang atau 17.6%, responden dengan usia 36 tahun – 40 tahun sebanyak 6 orang atau 17.6%, dan responden dengan usia >41 tahun sebanyak 1 orang atau 2.9%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran mengenai jenis kelamin Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton ditunjukkan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	19	55.9
Perempuan	15	44.1
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 responden karyawan non medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton banyak berjenis kelamin laki - laki dengan jumlah 19 orang atau 55.9%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran mengenai pendidikan Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton ditunjukkan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	21	61.8%
Diploma (D3)	4	11.8%
Strata 1 (S1)	9	26.5%
Strata 2 (S2)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 responden karyawan non medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 21 orang atau 61.8%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 4 orang atau 11.8%, responden dengan pendidikan terakhir Strata

1 (S1) sebanyak 9 orang atau 26.5%, dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (S2) tidak ada.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran mengenai masa kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton ditunjukkan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	12	35.3%
1 – 3 tahun	15	44.1%
>3 tahun	7	20.6%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 responden karyawan non medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 12 orang atau 35.3%, responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 15 orang atau 44.1%, dan responden dengan masa kerja >3 tahun sebanyak 7 orang atau 20.6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil dari tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung. Dapat terlihat bagaimana jawaban responden dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menyukai tempat kerja karena pimpinan sangat memperhatikan hubungan kekeluargaan	1	2.9	15	44.1	12	35.3	4	11.8	2	5.9
2	Karyawan menyukai tempat kerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	2	5.9	18	52.9	8	23.5	6	17.6	0	0
3	Kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan saya mendapat dukungan dari pimpinan	13	38.2	17	50.0	1	2.9	3	8.8	0	0
4	Pujian dari rekan kerja membuat saya merasa dihargai	16	47.1	16	47.1	2	5.9	0	0	0	0
5	Lingkungan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja	12	35.3	14	41.2	5	14.7	3	8.8	0	0
6	Lingkungan kerja yang aman membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	7	20.6	22	64.7	4	11.8	1	2.9	0	0
7	Kebijakan pimpinan selama ini selalu mendukung pegawai untuk mengembangkan diri	8	23.5	15	44.1	8	23.5	0	0	3	8.8
8	Usaha saya untuk meningkatkan karir mendapat perhatian dari pimpinan	9	26.5	20	58.8	4	11.8	1	2.9	0	0
9	Sistem penilaian kinerja yang adil	7	20.6	13	38.2	10	29.4	3	8.8	1	2.9

	memotivasi saya untuk bekerja lebih baik										
10	Kebijakan pimpinan perusahaan selama ini selalu mendukung pegawai untuk mengembangkan diri	3	8.8	6	17.6	20	58.8	4	11.8	1	2.9

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil responden variabel motivasi ekstrinsik diatas, pernyataan dengan jawaban sangat setuju terdapat beberapa jawaban, dengan jawaban responden tertinggi yaitu pada nomor 4 sebanyak 16 orang. Sedangkan pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju tertinggi yaitu pada nomor 7 sebanyak 3 orang.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bekerja dengan penuh kejujuran dan integritas	1	2.9	17	50.0	10	29.4	5	14.7	1	2.9
2	Karyawan menghargai waktu kerja dan menggunakannya secara efektif	2	5.9	18	52.9	8	23.5	5	14.7	1	2.9
3	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	13	38.2	17	50.0	2	5.9	1	2.9	1	2.9
4	Mengabdikan pada pekerjaan adalah salah satu yang bernilai tinggi	10	29.4	21	61.8	2	5.9	1	2.9	0	0
5	Karyawan bekerja dengan rasa tanggung jawab meskipun tanpa pengawasan	1	2.9	15	44.1	11	32.4	2	5.9	5	14.7

6	Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas	2	5.9	18	52.9	8	23.5	6	17.6	0	0
7	Karyawan berkomitmen penuh untuk memberikan kontribusi positif di tempat kerja	13	38.2	17	50.0	1	2.9	3	8.8	0	0
8	Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan saya	17	50.0	15	44.1	2	5.9	0	0	0	0
9	Karyawan menjunjung tinggi nilai disiplin dalam bekerja	0	0	12	35.3	14	41.2	8	23.5	0	0
10	Karyawan menghormati aturan dan kebijakan perusahaan	13	38.2	17	50.0	3	8.8	1	2.9	0	0

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil responden variabel etos kerja diatas, pernyataan dengan jawaban sangat setuju terdapat beberapa jawaban, dengan jawaban responden tertinggi yaitu pada nomor 8 sebanyak 17 orang. Sedangkan pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju tertinggi yaitu pada nomor 5 sebanyak 5 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	4	11.8	16	47.1	9	26.5	5	14.7	0	0
2	Karyawan melaksanakan dan memahami prosedur kerja secara baik	1	2.9	6	17.6	21	61.8	6	17.6	0	0

3	Karyawan memiliki kecakapan kerja yang dapat diandalkan	0	0	12	35.3	14	41.2	8	23.5	0	0
4	Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan yang ada di perusahaan	1	2.9	17	50.0	10	29.4	6	17.6	0	0
5	Karyawan merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	2	5.9	18	52.9	9	26.5	5	14.7	0	0
6	Karyawan telah menggunakan efisiensi waktu kerja secara baik	13	38.2	17	50.0	3	8.8	1	2.9	0	0
7	Karyawan sanggup menangani beban kerja dalam situasi tekanan tinggi	10	29.4	16	47.1	5	14.7	3	8.8	0	0
8	Karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	9	26.5	20	58.8	5	14.7	0	0	0	0
9	Karyawan mampu bekerja secara mandiri maupun secara tim	2	5.9	18	52.9	8	23.5	5	14.7	1	2.9
10	Karyawan memberikan ide atau saran dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim	1	2.9	15	44.1	11	32.4	2	5.9	5	14.7

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil responden variabel etos kerja diatas, pernyataan dengan jawaban sangat setuju terdapat beberapa jawaban, dengan jawaban responden tertinggi yaitu pada nomor 6 sebanyak 13 orang. Sedangkan pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju tertinggi yaitu pada nomor 10 sebanyak 5 orang.

4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Setelah jawaban dari responden terkumpul, selanjutnya dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul valid atau tidak valid. Kriteria dalam melakukan uji validitas adalah jika nilai $(sig) < \text{Alpha } (0,05)$ maka data dikatakan valid, namun jika nilai $(sig) > \text{Alpha } (0,05)$ maka data dikatakan tidak valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas seluruh pernyataan dalam variabel motivasi ekstrinsik (X1) menunjukkan hasil nilai $(sig) < \text{Alpha } (0,05)$. Maka seluruh pernyataan dalam variabel motivasi ekstrinsik (X1) dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid

Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas seluruh pernyataan dalam variabel etos kerja (X2) menunjukkan hasil nilai (sig)<Alpha (0,05). Maka seluruh pernyataan dalam variabel etos kerja (X2) dapat dikatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,031	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai (sig)<Alpha (0,05). Maka seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui 10 tingkat reliabilitas maka digunakan nilai *Alpha Cronbach's* berikut:

No	Nilai Reliabilitas	Interpretasi
1	$0,80 < 1,00$	Sangat Tinggi
2	$0,60 < 0,80$	Tinggi
3	$0,40 < 0,60$	Cukup
4	$0,20 < 0,40$	Rendah
5	$0,00 < 0,20$	Sangat Rendah

Berdasarkan nilai reliabilitas diatas, didapat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,894	$0,80 < 1,00$	Sangat Tinggi
Etos Kerja (X2)	0,891	$0,80 < 1,00$	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	$0,80 < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas diatas, terdapat nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut: Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki nilai 0,894 sehingga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, Variabel Etos Kerja memiliki nilai 0,891 sehingga memiliki 10 tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,839 sehingga memiliki Tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak suatu distribusi data dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini, berikut hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Sig. (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,971	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas diatas, didapat nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,971 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independent dalam sebuah penelitian. Dalam melakukan uji linearitas digunakan pengujian dengan melihat hasil uji Anova Tabel pada baris *Deviation From Linearity*.

Table 4.13

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,05	Sig>Alpha	Linear
Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,434	0,05	Sig>Alpha	Linear

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas, didapat hasil sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi ekstrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai signifikansi $0,859 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga model regresi berbentuk linear.
- b. Variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai signifikansi $0,434 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga model regresi berbentuk linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel independent.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,414	2,415	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Etos Kerja (X2)	0,414	2,415	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas didapat nilai VIF variabel motivasi ekstrinsik (X1) sebesar 2,415 dan nilai VIF variabel etos kerja (X2) sebesar 2,415, dimana kedua variabel memiliki nilai $VIF < 10$. Dengan nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,414 dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas atau variabel independent.

4.4 Hasil Uji Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	1,695	1,742
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,218	0,065
Etos Kerja (X2)	0,677	0,068

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,695 + 0,218 X_1 + 0,677 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,695 yang memiliki arti bahwa tanpa adanya motivasi ekstrinsik (X1) dan etos kerja (X2) maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1,695.
2. Nilai koefisien motivasi ekstrinsik (X1) jika naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218.
3. Nilai koefisien etos kerja (X2) jika naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,677.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2)	0,963	0,927

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji model summary, koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,963 yang berarti menunjukkan hubungan positif antara variabel motivasi ekstrinsik (X1), etos kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian koefisien determinasi (R Square) memiliki nilai sebesar 0,927 yang memiliki arti Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) bersama sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,7%

sedangkan sisanya dengan nilai sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja (X1) dan etos kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial. Berikut hasil uji secara parsial (Uji t).

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,002	0,05	3,344	2,037	Sig<Alpha atau t hitung > t tabel	Ho ditolak
Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	10,015	2,037	Sig<Alpha atau t hitung > t tabel	Ho ditolak

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (uji t) didapat t hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik sebesar 3,344 dan nilai t tabel dengan derajat kebebasan 32 ($df = 34 - 2$) sebesar 2,037 dan nilai sig 0,002 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya variabel motivasi ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (uji t) didapat hasil t hitung untuk variabel etos kerja sebesar 10,015 dan nilai t tabel dengan derajat kebebasan 32 ($df = 34 - 2$) sebesar 2,037 dan nilai sig 0,000 < alpha 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya variabel etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	f hitung	f tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	196,539	3,295	Sig<Alpha atau f hitung > f tabel	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 didapat hasil pengujian ANOVA yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh uji simultan antara variabel motivasi ekstrinsik (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam melakukan uji f digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau alpha 0,05 dan derajat kebebasan berdasarkan pada jumlah variabel dalam penelitian. Kemudian derajat kebebasan untuk variabel independent sebesar $3 - 1 = 2$ dan untuk derajat kebebasan error sebesar $34 - 2 = 32$, maka didapat f tabel sebesar 3,295 dan nilai f hitung sebesar 196,539.

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapat nilai f hitung sebesar 196,539 dan f tabel sebesar 3,295 maka nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel sehingga hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Kemudian didapat pula nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ yang juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dengan adanya hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian didapat hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Non Medis pada Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung.

4.6.1 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Zuriana (2024) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dengan adanya motivasi seseorang memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan suatu hal yang menjadi tujuannya.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t hitung sebesar 3,344. Dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zuriana, 2024) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Ampauleng (2023) etos kerja yang baik ialah sikap semangat bekerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya. Ketika etos kerja dimiliki oleh seseorang, hal tersebut dapat membuat seseorang merasa semangat dalam mencapai sesuatu yang menjadi tujuannya.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t hitung sebesar 10,015. Dapat dikatakan bahwa etos kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ampauleng, 2023) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Riski Kurniawan dkk (2024), Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja, dengan diberikan motivasi maka karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dapat berguna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Asniwati dan Andi R (2023), etos kerja lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai f hitung sebesar 196,539. Dapat dikatakan bahwa etos kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.