

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 :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	78,8%
Perempuan	7	21,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung yang paling banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 26 orang atau sebesar 78,8%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	8	24%
26 Tahun – 34 Tahun	13	39%
35 Tahun – 43 Tahun	12	36%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung yang paling banyak berusia 26 – 34 Tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 39%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	24	73%
D3	5	15%
S1	4	12%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung, yang paling banyak pendidikan terakhir SMA sebanyak 24 orang atau sebesar 73%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Bahtera Bahari Teknik Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	20	61%
3 – 4 Tahun	10	30%
5 – 6 Tahun	3	9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat Karyawan PT. Bahtera Bahari Teknik Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 61%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan perusahaan membuat saya lebih disiplin dalam berkerja.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Sistem administrasi perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah baik.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Menjadi semangat berkerja dikarenakan sesama karyawan saling tolong menolong	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%

8	Lingkup kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMR Bandar Lampung.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Perusahaan membayarkan tambahan gaji (insentif) tepat waktu.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 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)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sirkulasi udara didalam perusahaan sudah sangat baik	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Masing masing karyawan memiliki alat kerjanya sendiri tanpa bergantian dengan karyawan lain	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Tersedianya kafetaria dan sarana ibadah yang cukup luas	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Tersedianya angkutan antar jemput karyawan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Perusahaan memberikan kendaraan ketika melakukan perjalanan kerja	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dengan jumlah 1 responden

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Membuat inovasi agar memudahkan saya dan rekan kerja dalam berkerja	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Bersedia lembur saat pekerjaan belum terselesaikan	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Memanfaatkan waktu luang untuk membantu karyawan lain yang kesulitan menyelesaikan pekerjaanya	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	5	15,2%	1	3%
10	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	1	3%	6	18,2%	21	63,6%	4	12,1%	1	3%
11	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan	11	33,3%	16	48,5%	6	18,2%	0	0%	0	0%

	pekerjaannya.										
12	Kerjasama team membuat saya merasa semua pekerjaan akan terasa lebih mudah dikerjakan	1	3%	16	48,5%	11	33,3%	5	15,2%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 Responden.

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 Motivasi Ekstrinsik (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
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas 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 : Data Diolah, 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 Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	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	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 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 pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,839 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,866 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat 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 Ekstrinsik (X1)	0,655	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,675	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,621	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat signifikan

diperoleh $0,655 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,675 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,621 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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 Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,464	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,092	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,464 > 0,05$ 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* $0,092 > 0,05$ 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 Ekstrinsik	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) = 2,499 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 2,499. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,880	0,176
Motivasi Ekstrinsik	0,455	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,686	0,000

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

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

$$Y = 3,880 + 0,455 X1 + 0,686 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,880 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,880 satuan.
2. Koefisien Motivasi Ekstrinsik (X1)
Jika Motivasi Ekstrinsik (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,455 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,686 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis 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	R	R Square	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,865	0,784	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,884	0,781	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,784 artinya Motivasi Ekstrinsik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,865 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000.

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

Ho: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁:Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (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 Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,884 artinya Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,884 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	R	R Square	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	0,929	0,862	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Ho: Motivasi Ekstrinsik & Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha: Motivasi Ekstrinsik & Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,862 artinya Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,929 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Bahtera Bahari Tehnik Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 26 – 34 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.6.1 Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Suwanto (2011:175) Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, termaksud bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Motivasi Ekstrinsik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2009:49) Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

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.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja

4.6.3 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Suwanto (2011:175) Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, termaksud bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:49) Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Menurut hasil penelitian Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.