

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Profil Perusahaan

Klinik Prima Medika merupakan unit organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan terdepan dan mempunyai misi sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan yang melaksanakan pembinaan yang terpadu menyeluruh untuk masyarakat yang berlokasi di jl. Ahmad Yani No.4D, Lemahasin, Gedangan, Sidoarjo. Kedudukan Klinik Prima Medika adalah sebagai unsur pelaksana CV. Prima Delta Kencana di Bidang Kesehatan, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Rumah Tangga Klinik dan tugas konsultatif serta koordinatif di Bidang Kesehatan.

Pada tahun 2014 disebutkan bahwa klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialistik. Pada tahun 2019 selain klinik, puskesmas dan rumah sakit keberadaan sarana penunjang kesehatan yang lain juga sangat membantu untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat meliputi: Praktik dokter perorangan, Praktik bidan sebanyak 4 orang, Apotik sebanyak 5 buah, dan Bali kesehatan sebanyak 5 buah.

##### 4.1.1 Visi dan Misi perusahaan

###### 1. Visi

Terwujudnya Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat Melalui Pelayanan Prima.

###### 2. Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara profesional, bermutu dan terjangkau.
2. Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu , keluarga dan masyarakat.
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan professional.

4. Mengembangkan sarana dan prasarana sesuai dengan standar mutu pelayanan kesehatan.

#### 4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Klinik Prima Medika yang dilakukan oleh penelitian terdapat 40 responden melalui penyebaran kuesioner. Maka dapat dilihat beberapa gambaran komposisi berdasarkan jenis kelamin dan usia.

**Tabel 4.1**

**Sampel dan Tingkat Penganmbilan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Tingkat Penyebaran Kuesioner	40
Total Kuesioner Kembali	40
Tingkat Pengembalin Kuesioner	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan sebanyak 40, kuesioner yang kembali 40 dan kuesiner yang dapat diperolehserta dianalisis sebanyak 40 responden.

##### 4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan 40 kuesioner tersebut, karakteristik responden dan analisis deskriptif jawaban responden dapat dijelaskan dengan table sebagai berikut:

##### 1. Jenis kelamin

Jenis kelamin pada peneitian ini yaitu salahsatuu hal yang penting untuk mengetahui presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden.

**Tabel 4.2**

**Identitas jenis kelamin responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Perempuan	30	75 %
2.	Laki-Laki	10	25 %
	Total	40	100 %

Sumber : Data diperoleh kuesioner

Berdasarkan hasil tabel 4.2 di atas disimpulkan jumlah responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki-laki , yaitu dengan responden perempuan 30 orang, sedangkan responden laki-laki jumlah 10 orang.

## 2. Usia Responden

Usia adalah informasi yang paling penting dalam penelitian ini. Umur dari responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban atau pengisian dalam kuesioner. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan usia responden.

**Tabel 4.3**  
**Identitas usia responden**

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	19 – 25	15	38%
2.	26 – 30	12	30%
3.	31 – 35	8	20%
4.	>35	5	12%
	Total	40	100%

Sumber : Data diperoleh Output Usia

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang berusia 19-25 tahun berjumlah 15 orang, berusia 26-30 tahun berjumlah 12 orang, berusia 31-35 tahun berjumlah 8 orang, dan yang berusia >35 tahun berjumlah 5 orang.

### 4.2.2 Profil Jawaban Responden

#### 1. Identitas responden

Nilai rata-rata jawaban responden dari masing-masing variable yang memiliki frekuensi atau nilai skor 1 sampai 5 di kategorikan sebagai berikut:

**Table 4.4**  
**Kriteria setiap variabel**

Kriteria	Kategori
1 - 1,80	Sangat Tidak Setuju

1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Netral
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5	Sangat Setuju

Sumber : Penulis, 2023

### 1) Motivasi (X1)

**Table 4.5**

**Hasil Jawaban Rata-rata Variabel Motivasi**

No.	Pernyataan	Nilai Min	Nilai max	Rata-rata	Kategori
1.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	3	5	4,17	Setuju
2.	Saya merasa senang ketika menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	2	5	4,15	Setuju
3.	Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.	3	5	4,05	Setuju
4.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target unit kerja.	2	5	3,88	Setuju
5.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.	1	5	4,08	Setuju
	Nilai Rata-rata keseluruhan			4,06	Setuju

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari data tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4,17 sedangkan nilai terendah sebesar 3,88 pada pernyataan keempat. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel motivasi sebesar 4,06 yang artinya responden memberikan jawaban setuju.

## 2) Lingkungan (X2)

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Rata-rata Variabel Lingkungan**

No.	Pernyataan	Nilai Min	Nilai max	Rata-rata	Kategori
1.	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung dengan baik.	3	5	4,37	Sangat Setuju
2.	Hubungan sesama karyawan berlangsung baik.	3	5	4,45	Sangat Setuju
3.	Merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan ini.	3	5	4,15	Setuju
4.	Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup.	3	5	4,30	Sangat Setuju
5.	Fasilitas AC sangat menunjang dalam bekerja.	3	5	4,35	Sangat Setuju
	Nilai Rata-rata keseluruhan			4,32	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari data tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan kedua memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4,45 sedangkan nilai terendah sebesar 4,15 pada pernyataan ketiga. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel lingkungan sebesar 4,32 yang artinya responden memberikan jawaban sangat setuju.

### 3) Disiplin Kerja

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Rata-rata Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	Nilai Min	Nilai max	Rata-rata	Kategori
1.	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.	3	5	4,38	Sangat Setuju
2.	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan.	3	5	4,40	Sangat Setuju
3.	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di perusahaan harus efektif bagi karyawan.	3	5	4,43	Sangat Setuju
4.	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	2	5	4,08	Setuju
5.	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.	3	5	4,18	Setuju
	Nilai Rata-rata keseluruhan			4,29	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2023

Dari data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan ketiga memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4,43 sedangkan nilai terendah sebesar 4,08 pada pernyataan keempat. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel disiplin kerja sebesar 4,29 yang artinya responden memberikan jawaban sangat setuju.

#### 4) Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

##### Hasil Jawaban Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Nilai Min	Nilai max	Rata-rata	Kategori
1.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.	3	5	4,05	Setuju
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target sesuai deadline agar mendapatkan kualitas yang baik dalam hasil pekerjaan.	3	5	4,15	Setuju
3.	Saya siap bertanggung jawab atas seluruh hasil kerja saya	3	5	4,30	Sangat Setuju
4.	Saya selalu mengutamakan kuantitas dalam pengerjaan yang telah diberikan kepada saya untuk mendapatkan hasil yang baik.	3	5	4,13	Setuju
5.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target sesuai deadline agar mendapatkan kualitas yang baik dalam hasil pekerjaan.	3	5	4,25	Sangat Setuju
	Nilai Rata-rata keseluruhan			4,17	Setuju

Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2023

Dari data tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pernyataan ketiga memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4,30 sedangkan nilai terendah sebesar 4,05 pada pernyataan pertama. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 4,17 yang artinya responden memberikan jawaban setuju.

### 4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

##### 1. Uji Validitas



Menurut Chusnah, Heni Purwanti (2019) pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan kolerasi ( $r$ ) *product moment*

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,543	0,312	Valid
	X1.2	0,680	0,312	Valid
	X1.3	0,596	0,312	Valid
	X1.4	0,713	0,312	Valid
	X1.5	0,821	0,312	Valid
Lingkungan (X2)	X2.1	0,773	0,312	Valid
	X2.2	0,693	0,312	Valid
	X2.3	0,676	0,312	Valid
	X2.4	0,766	0,312	Valid
	X2.5	0,595	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,679	0,312	Valid
	X3.2	0,742	0,312	Valid
	X3.3	0,777	0,312	Valid
	X3.4	0,821	0,312	Valid
	X3.5	0,771	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,668	0,312	Valid
	Y2	0,631	0,312	Valid
	Y3	0,768	0,312	Valid
	Y4	0,576	0,312	Valid
	Y5	0,761	0,312	Valid



## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Larasati (2018:357) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai *alpha cronbach* dikategorikan  $> 0,60$  maka dianggap reliabel. Pengujian realibilitas dengan teknik *alpha cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/essay. Kuesioner dinyatakan valid jika memenuhi kriteria uji. Setelah menguji alat penelitian, langkah selanjutnya adalah memilih metode anaisis data yang digunakan dan menguji hipotesis penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	20

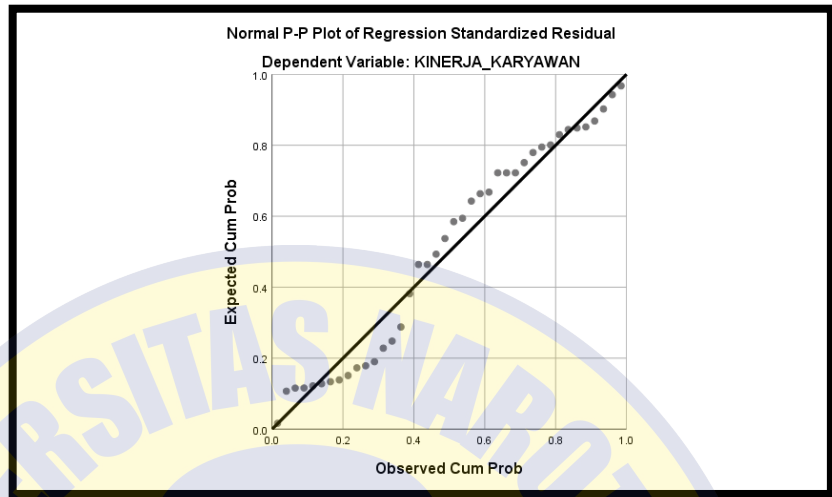
Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel penelitian seluruh nilai cronbach`s alpha baik dari variabel dependent dan independent dinyatakan reliable atau diterima karena memiliki nilai diatas 0,6 yang artinya pertanyaan dari kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan dalam penelitian untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik dalam penelitian meliputi:

#### 1. Uji Normalitas Data

Menurut Syardiansyah & Utami (2019:201) Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual apakah nilai esidual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Syafrina (2017:10) jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti gais diagonal.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan hasil uji P-Plot dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Tabel 4.11**

**Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62927992
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.105
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil perhitungan tabel 4.11 di atas didapat nilai sig 0,154 atau lebih besar dari 0,05. Maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Husain Arifudin, (2018:10) Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinieritas di antaranya dapat dilakukan dengan cara mengetahui efek ko-linieritas. Menurut Panuluh (2019:98) model regresi pada uji multikolinieritas seharusnya tidak terjadi diantara variabel independen/bebas. Efek multico dapat dikenal sebagai variabel independen terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna sebagai varian nilai faktor inflansi (VIF) lebih < dari 10. Variabel independen memiliki nilai toleransi kurang dari 10% maka tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, sebaliknya jika nilai toleransi lebih dari 10%, maka ada korelasi antara variabel bebas.

**Tabel 4.12**

**Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

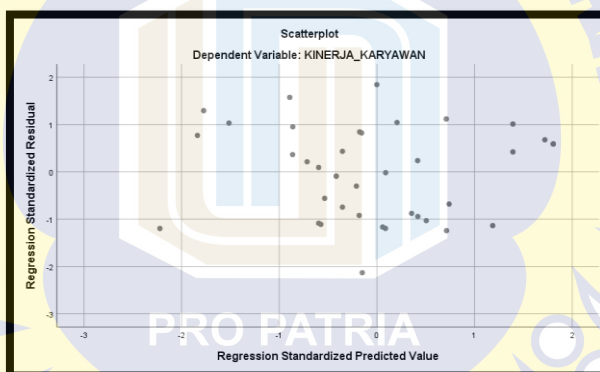
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0,717	1,395
Lingkungan	0,557	1,794
Disiplin Kerja	0,568	1,761

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk bervariasi bebas lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk pengujian pembentukan perubahan residu dari satu studi ke studi lainnya. Seperti kamurasio antara satu residu penelitian dengan residu penelitian lainnya tetap konstan dan bisa demikian dikatakan homoskedastitas dan heteroskedastisitas ketika berbeda. Cara melihat tanda-tanda heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan tes glester (Husain Arifudin, 2018:10). Uji glester merupakan regresi residu absolut pada variabel independen. Untuk nilai tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak menyebabkan heterogenitas antara residu absolut dan variabel independen. Model regresi yang baik dapat dikatakan jika homoskedasitas atau heteroskedasitas tidak terjadi (Yohana, 2017:79).



**Gambar 4.2 Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Berdasarkan hasil gambar 4.2 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Berikut pengujian heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan uji glesjer untuk memperkuat hasil scatterplot.

**Tabel 4.13**  
**Uji Glesjer**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.204	1.315		1.676	,102
Motivasi	-,023	,056	-,081	-,415	,681
Lingkungan	-,005	,072	-,016	-,074	,942
Disiplin Kerja	-,010	,069	-,032	-,144	,886

a. Dependent Variabel : RES2

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel 4.13 pada uji glesjer dikatakan bahwa untuk memperkuat uji heteroskedastisitas yang dimana hasil variabel Motivasi (X1), Lingkungan (X2), Disiplin Kerja (X3) signifikan dari variabel-variabel tersebut lebih dari 0,05.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel motivasi (X1), lingkungan (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda mampu memberi hasil dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,763	2,690		1,771	0,085
Motivasi	0,358	0,116	0,418	3,099	0,004
Lingkungan	0,050	0,147	0,052	0,341	0,735
Disiplin Kerja	0,362	0,141	0,390	2,571	0,014

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

$$Y = 4,763 + 0,358 (X1) + 0,050 (X2) + 0,362 (X3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

$b_1$  = Koefisien Variabel

$b_2$  = Koefisien Variabel

$b_3$  = Koefisien Variabel

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Lingkungan

$X_3$  = Disiplin Kerja

e = Kesalahan (error term)

1. Nilai konstanta 4,763 hal ini mewujudkan yaitu jika Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol. Maka kinerja karyawan sebesar 4,763.
2. Nilai Motivasi ( $X_1$ ) 0,358 hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,358 satuan dengan asumsi besarnya variabel Lingkungan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) konstan.
3. Nilai Lingkungan ( $X_2$ ) 0,050 hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,050 satuan dengan asumsi besarnya variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) konstan.
4. Nilai Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 0,362 hal ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja ( $X_3$ ) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,362 satuan dengan asumsi besarnya variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan ( $X_2$ ) konstan.

#### 4.3.4 Uji Determinasi

Analisis Koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) yang mampu mempengaruhi Kinerja

Karyawan (Y). Dari hasil uji data mampu memperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Determinasi R dan R<sup>2</sup>**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 <sup>a</sup>	,530	,491	1,696

a. Predictore: (Constant), Disiplin, Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji data pada tabel 4.15 model summary diatas, nilai R square sebesar 53,0% yang berarti variabel Motivasi (X1), Lingkungan (X2), Disiplin Kerja (X3) menjelaskan 53,0% dari variabel Kinerja Karyawan (Y) . Sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat.

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 dapat dikatakan variabel bebas secara simultan dapat berpengaruh pada variabel terikat.
2. Jika hasil  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 dapat dikatakan variabel bebas secara simultan tidak dapat berpengaruh pada variabel terikat.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**



Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116,847	3	38,949	13,544	,000 <sup>b</sup>
Residual	103,528	36	2,876		
Total	220,375	39			

a. Predictore: (Constant), Disiplin, Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.15 ANOVA di atas, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 13,544 dengan tingkat signifikan 0,020. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan, variabel Lingkungan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan, Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

#### 4.3.6 Uji Hipotesis secara parsial (Uji T)

Kriteria dalam pengujian dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $> 0.05$  maka dapat dikatakan tidak dapat berpengaruh terhadap antar variabel dan menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika diperoleh tingkat signifikan  $< 0.05$  maka dapat dikatakan berpengaruh terhadap antar variabel dan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		t	Sig.
(Constant)	4,763	2,690		1,771	0,085
Motivasi	0,358	0,116	0,418	3,099	0,004
Lingkungan	0,050	0,147	0,052	0,341	0,735
Disiplin Kerja	0,362	0,141	0,390	2,571	0,014

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Nilai sig diketahui. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,099 > t$  tabel  $2,028$  yang artinya ada pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Lingkungan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,735 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,341 < t$  tabel  $2,028$  yang artinya tidak ada pengaruh variabel Lingkungan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,014 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,571 > t$  tabel  $2,028$  yang artinya ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel coefficients di atas diperoleh hasil uji hipotesisi secara parsial:

1. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis variabel motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,004$  (lebih kecil dari  $0,05$ ) yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh variabel Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis variabel lingkungan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,735$  (lebih besar dari  $0,05$ ) yang artinya variabel Lingkungan (X2) tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,014$  (lebih kecil dari  $0,05$ ) yang artinya

variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Prima Medika. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja dapat dilaksanakan dengan baik, semakin tinggi Kinerja Karyawan. Karena Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

##### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Prima Medika. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan memiliki nilai signifikan sebesar 0,735 lebih besar dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Lingkungan Kerja dapat dilaksanakan dengan baik, semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan adanya atasan yang bersedia mendengarkan saran dari bawahannya.

##### **4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Prima Medika. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya absensi efektif yang sudah ditetapkan dari perusahaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

##### **4.4.4 Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,544 dengan tingkat signifikan 0,020. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan.