

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif yang dibahas tentang pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan statistik deskriptif yang berhubungan dengan data (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan asumsi klasik), dan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi, 22.

Deskripsi Objek Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah Motivasi Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel, 4,1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	35	46,7	46,7	46,7
Pria	40	53,3	53,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan responden yang paling banyak yaitu jenis kelamin Pria yaitu sebanyak 40 orang (53,3%) sedangkan jumlah responden Wanita lebih sedikit yaitu sebanyak 35 orang (46,7%). Berdasarkan bahwa kuesioner yang dibagikan oleh penelitian di rumah sakit mitra medika medan, dapat ditarik kesimpulan Responden yang paling banyak mayoritas laki-laki dikarenakan rumah sakit mitra medika Masih diprioritaskan untuk diterima berdasarkan yang dibutuhkan setiap penerimaan pegawai seperti *security* dan *Housekeeping* dan Teknis.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4,2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-30 Tahun	24	32,0	32,0	32,0
31-40 Tahun	51	68,0	68,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara, 31 - 40 tahun menjadi responden mayoritas pada penelitian ini, yaitu sebanyak 51 orang (68,0%), sedangkan usia 23-30 Tahun sebanyak 24 orang (32,0%). Dapat di simpulkan bahwa Responden yang paling banyak pada usia 31-40 tahun, hal ini dikarenakan pada umur 31- 40 tahun merupakan usia yang masih fokus dengan mengembangkan karir dan mempunyai pengalaman dalam bidangnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	7	9,3	9,3	9,3
SMA	17	22,7	22,7	32,0
Valid D3	28	37,3	37,3	69,3
Sarjana	23	30,7	30,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan responden yang berlatar belakang Pendidikan SMP sebanyak 7 orang (9,3%), SMA 17 orang (22,7%), dan D3 28 orang (28,3%) Sedangkan sarjana 23 orang (30,7%). Dari hasil responden tersebut yang paling banyak yaitu D3 sebanyak 28 orang dikarenakan Rumah sakit mitra medika medan pada umum dalam penerimaan pegawai baru harus berdasarkan latar belakang minimal D3 pada posisi yang dilamar.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4,4 Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	17	22,7	22,7	22,7
Valid Menikah	58	77,3	77,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

Berdasarkan data Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini berstatus telah menikah yaitu dengan jumlah 58 orang (77,3%). Sedangkan responden dengan status belum

menikah sebanyak 17 orang (22,7%). Rumah sakit mitra medika medan dalam menerima pegawai baru lebih mengutamakan yang berstatus menikah dibandingkan yang belum menikah. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah menikah memiliki rasa tanggung jawab terhadap keluarganya, sehingga mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dibandingkan dengan yang belum menikah.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 75 orang pegawai Rumah Sakit Mitra Medika Medan. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi, dan Kebutuhan akan Kekuasaan. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4,5 X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	5	6,7	6,7	12,0
Valid Setuju	27	36,0	36,0	48,0
Sangat Setuju	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,5 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan akan Prestasi yaitu sebanyak 39 responden dengan persentase (52,0%) yang menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban responden tersebut pegawai mitra medika medan dalam mengembangkan *skill* dan kemampuan dalam bekerja sangat baik terlihat dari jawaban responden dengan mengatakan Sangat Setuju.

Tabel 4,6 X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	4,0
Ragu-ragu	7	9,3	9,3	13,3
Setuju	43	57,3	57,3	70,7
Sangat Setuju	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,6 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan akan Prestasi dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase (57,3%) yang menyatakan setuju. Dari hasil jawaban tersebut pegawai dalam menerima penghargaan dalam bekerja sangat memotivasi setiap karyawan.

Tabel 4,7 X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	10,7
Setuju	29	38,7	38,7	49,3
Sangat Setuju	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,7 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan akan Afiliasi yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase (50,7%) yang menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan dalam menjalin kerja sama antara rekan kerja dalam suatu organisasi khususnya pegawai mitra medika tergolong sangat baik

Tabel 4,8 X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	5	6,7	6,7	12,0
Setuju	28	37,3	37,3	49,3
Sangat Setuju	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,8 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan akan Afiliasi dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase (50,7%) yang menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan dalam melakukan pekerjaan atau menjalin hubungan sesama rekan kerja merupakan hal yang disukai oleh setiap pegawai.

Tabel 4,9 X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	2,7
Setuju	45	60,0	60,0	62,7
Sangat Setuju	28	37,3	37,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,9 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan akan Kekuasan yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase (60,0%) yang menyatakan setuju. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan dalam menduduki posisi yang diberikan atasan mitra medika kepada pegawai sangat memotivasi mereka dalam bekerja.

Tabel 4,10 X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	3	4,0	4,0	9,3
Valid Setuju	32	42,7	42,7	52,0
Sangat Setuju	36	48,0	48,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,10 diatas sesuai dengan indikator Kebutuhan Akan Kekuasan dengan item pernyataan kedua sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan untuk berpartisipasi dalam menentukan yang ingin di capai pihak rumah sakit sangat baik

Respon tertinggi berada pada pertanyaan nomor X1.5 dengan indikator Kebutuhan akan Kekuasan yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase (60,0%) yang menyatakan setuju, 28 orang dengan persentase (37,3%) yang menjawab sangat setuju, 1 orang dengan persentase (1,3%) yang menjawab tidak setuju, sedangkan 1 orang dengan persentase (1,3%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari

hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan dalam menduduki posisi yang diberikan atasan mitra medika kepada pegawai sangat memotivasi mereka dalam bekerja.

Sedangkan respon terendah berada pada pernyataan nomor X1.2 dengan indikator Kebutuhan akan Prestasi dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase (29,3%) yang menyatakan setuju, 43 orang dengan persentase (57,3%) yang menjawab sangat setuju, 7 orang dengan persentase (7,9%) menjawab ragu-ragu, dan 2 oarang dengan persentase (2,7%) menjawab tidak setuju, sedangkan 1 orang dengan persentase (1,3%) yang menjawab sangat tidak setuju. Kebutuhan akan Prestasi pegawai mitra medika dalam menerima penghargaan dari atasan masih ada sebagian yang masih belum bermotivasi saat bekerja.

Analisis Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja

Variabel Loyalitas Kerja (X_2) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Taat Pada Peraturan, Tanggung jawab, Kemauan Untuk Kerja Sama, Hubungan antar Pribadi. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4,11 X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3
	Tidak Setuju	1	1,3	2,7
	Ragu-ragu	3	4,0	6,7
	Setuju	33	44,0	50,7
	Sangat Setuju	37	49,3	100,0
	Total	75	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,11 diatas sesuai dengan indikator Taat Pada Peraturan sebanyak 37 responden dengan persentase (49,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan pegawai mitra medika medan untuk menjalankan peraturan yang diterapkan oleh rumah sakit sangat baik dan sesuai dengan SOP.

Tabel 4, 12 X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	3	4,0	4,0	8,0
Valid Setuju	42	56,0	56,0	64,0
Sangat Setuju	27	36,0	36,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,12 diatas sesuai dengan indikator Taat Pada Peraturan dengan item pernyataan kedua sebanyak 42 responden dengan persentase (56,0%) yang menyatakan setuju. Dari hasil jawaban tersebut pegawai mitra medika tetap mengikuti peraturan yang telah diterapkan oleh pihak rumah sakit.

Tabel 4,13 X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	2,7
Valid Ragu-ragu	3	4,0	4,0	6,7
Setuju	33	44,0	44,0	50,7
Sangat Setuju	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,13 diatas sesuai dengan indikator Tanggung jawab sebanyak 37 responden dengan persentase (49,3%)

yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut pegawai mitra medika dalam mempertanggung jawabkan kerja yang diberikan oleh pihak rumah sakit sangat baik.

Tabel 4,14 X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	9,3
Valid Setuju	37	49,3	49,3	58,7
Sangat Setuju	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,14 diatas sesuai dengan indikator Tanggung jawab dengan item pernyataan kedua sebanyak 37 responden dengan persentase (49,3%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai rumah sakit mitra medika dalam bekerja sangat bertanggung jawab dalam kesalahan yang terjadi dilapangan.

Tabel 4,15 X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	9,3
Valid Setuju	36	48,0	48,0	57,3
Sangat Setuju	32	42,7	42,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,15 diatas sesuai dengan indikator Kemauan untuk kerja sama sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak rumah sakit selalu bekerja sama satu sama lain.

Tabel 4,16 X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	2,7
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	8,0
Setuju	31	41,3	41,3	49,3
Sangat Setuju	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,16 diatas sesuai dengan indikator Kemauan untuk kerja dengan item pernyataan kedua sebanyak 38 responden dengan persentase (50,7%) yang menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai rumah sakit mitra medika sanga baik dalam memberikan segala kemampuan dan skill yang mereka miliki oleh setiap pegawai.

Tabel 4,17 X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	6	8,0	8,0	12,0
Setuju	40	53,3	53,3	65,3
Sangat Setuju	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,17 diatas sesuai dengan indikator Hubungan antar pribadi sebanyak 40 responden dengan persentase (53,3%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai rumah sakit mitra medika medan, sangat baik dalam hubungan sosial antara teman kerja.

Tabel 4,18 X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	9,3
Valid Setuju	36	48,0	48,0	57,3
Sangat Setuju	32	42,7	42,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4,17 diatas sesuai dengan indikator Hubungan antar pribadi dengan item pernyataan kedua sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai rumah sakit mitra medika medan, untuk membangun kerja sama sangat baik.

Respon tertinggi berada pada pertanyaan nomor X2.2 dengan indikator Taat Pada Peraturan dengan item pernyataan kedua sebanyak 42 responden dengan persentase (56,0%) yang menyatakan setuju, 27 orang dengan persentase (36,0%) yang menjawab sangat setuju, 3 orang dengan persentase (4,0%) yang menjawab ragu-ragu, sedangkan 3 oarang dengan persentase (4,0%) yang menjawab tidak setuju. Dari hasil jawaban tersebut pegawai mitra medika dalam mengikuti peraturan yang telah diterapkan oleh pihak rumah sakit sangat baik dan sesuai dengan harapan pihak rumah sakit.

Sedangkan respon terendah berada pada pernyataan nomor X2.7 dengan indikator Hubungan antara Pribadi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase (34,7%) yang menyatakan sangat setuju, 40 orang dengan persentase (53,3%) yang menjawab setuju, 6 orang

dengan persentase (8,0%) menjawab ragu-ragu, sedangkan 3 orang dengan persentase (4,0%) yang menjawab sangat tidak setuju.

Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Pencahayaan, warna, udara, dan Suara. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.19 X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	10,7
Valid Setuju	32	42,7	42,7	53,3
Sangat Setuju	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,19 diatas sesuai dengan indikator Pencahayaan sebanyak 35 responden dengan persentase (46,7%) yang menyatakan sangat setuju. Sesuai dengan pernyataan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa ditempat kerja pegawai mitra medika medan dalam penerangan ruangan sangat baik dan sangat membantu pegawai dalam bekerja.

Tabel 4, 20 X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	6	8,0	8,0	13,3
Valid Setuju	31	41,3	41,3	54,7
Sangat Setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,20 diatas sesuai dengan indikator Pencapaian dengan item pernyataan kedua sebanyak 34 responden dengan persentase (45,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi tempat pegawai mitra medika tertatap rapi dan sesuai dengan harapan setiap pegawai.

Tabel 4,21 X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	5	6,7	6,7	12,0
Valid Setuju	36	48,0	48,0	60,0
Sangat Setuju	30	40,0	40,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,21 diatas sesuai dengan indikator Warna yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tata warna yang ada diruangan setiap pegawai mitra medika sangat baik.

Tabel 4,22 X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	4,0
Valid Ragu-ragu	2	2,7	2,7	6,7
Setuju	39	52,0	52,0	58,7
Sangat Setuju	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,22 diatas sesuai dengan indikator Warna dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase (45,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pemilihan warna setiap ruangan pegawai sangat sesuai dengan keinginan setiap pegawai mitra medika medan.

Tabel 4,23 X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	10,7
Ragu-ragu	8	10,7	10,7	21,3
Setuju	34	45,3	45,3	66,7
Sangat Setuju	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,23 diatas sesuai dengan indikator Udara yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase (45,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Sirkulasi ditempat kerja setiap pegawai mitra medika sangat baik

Tabel 4,24 X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	6,7
Ragu-ragu	2	2,7	2,7	9,3
Setuju	38	50,7	50,7	60,0
Sangat Setuju	30	40,0	40,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,24 diatas sesuai dengan indikator Udara dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase (50,7%) yang menyatakan setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Sirkulasi ditempat kerja merupakan hal yang diprioritaskan oleh setiap instansi untuk lebih nyaman pada saat bekerja.

Tabel 4,25 X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	5,3
Ragu-ragu	3	4,0	4,0	9,3
Setuju	37	49,3	49,3	58,7
Sangat Setuju	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,25 diatas sesuai dengan indikator suara yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase (49,3%) yang menyatakan setuju. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Suara bising ditempat kerja sangat baik dan tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.

Tabel 4,26 X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	4,0
Ragu-ragu	6	8,0	8,0	12,0
Setuju	38	50,7	50,7	62,7
Sangat Setuju	28	37,3	37,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,26 diatas sesuai dengan indikator suara dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 38 responden dengan

persentase (50,7%) yang menyatakan setuju. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan suara bising di tempat kerja pegawai mitra medika sangat baik dan tidak mengganggu pegawai saat bekerja.

Respon tertinggi berada pada pertanyaan nomor X3.4 dengan indikator warna dengan item pernyataan kedua sebanyak 39 responden dengan persentase (52,0%) yang menyatakan setuju, 31 orang dengan persentase (41,3%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang dengan persentase (2,7%) yang menjawab ragu-ragu, 1 orang dengan persentase (1,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 2 orang dengan persentase (2,7%) yang menjawab tidak setuju. Dari hasil jawaban tersebut pegawai mitra medika dalam memilih warna setiap ruangan pegawai sangat baik dan sesuai dengan keinginan setiap pegawai.

Sedangkan respon terendah berada pada pernyataan nomor X3.5 dengan indikator udara yaitu sebanyak 25 responden dengan persentase (33,3%) yang menyatakan sangat setuju, 34 orang dengan persentase (45,3%) yang menjawab setuju, 8 orang dengan persentase (10,7%) menjawab ragu-ragu, 4 orang dengan persentase (5,3%) menjawab tidak setuju, sedangkan 4 orang dengan persentase (5,3%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban responden tersebut disimpulkan bahwa sirkulasi ditempat kerja pegawai mitra medika masih ada kendala, dengan menunjukkan hasil responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Tujuan, Standar, Alat dan Sarana Kompetensi. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4,27 Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	8,0
Valid Setuju	35	46,7	46,7	54,7
Sangat Setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,27 diatas sesuai dengan indikator tujuan yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase (50,7%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa agar mencapai tujuan harus sama selalu dengan rekan kerja.

Tabel 4,28 Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	2	2,7	2,7	8,0
Valid Setuju	28	37,3	37,3	45,3
Sangat Setuju	41	54,7	54,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,28 diatas sesuai dengan indikator tujuan yaitu dengan item kedua yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase (54,7%) yang menyatakan sangat setuju. Dapat

disimpulkan bahwa sangat setuju bahwa komunikasi 2 arah sangat menunjang tercapainya tujuan dengan baik.

Tabel 4,29 Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Ragu-ragu	5	6,7	6,7	8,0
Valid Setuju	36	48,0	48,0	56,0
Sangat Setuju	33	44,0	44,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,29 diatas sesuai dengan indikator Standar yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa Rumah sakit telah menetapkan standar pencapaian kinerja dari setiap karyawannya.

Tabel 4,30 Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Ragu-ragu	4	5,3	5,3	6,7
Valid Setuju	31	41,3	41,3	48,0
Sangat Setuju	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,30 diatas sesuai dengan indikator Standar yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan Penetapan standar penting dilakukan agar karyawan mengetahui kapan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel 4,31 Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	6	8,0	8,0	13,3
Valid Setuju	31	41,3	41,3	54,7
Sangat Setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,31 diatas sesuai dengan indikator alat dan sarana yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan sangat setuju. Dapat simpulkan Rumah sakit mitra medika dalam menyediakan alat dan sarana yang diperlukan pegawai sangat baik.

Tabel 4,32 Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Ragu-ragu	5	6,7	6,7	9,3
Valid Setuju	36	48,0	48,0	57,3
Sangat Setuju	32	42,7	42,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,32 diatas sesuai dengan indikator alat dan sarana dengan item kedua yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat simpulkan bahwa sangat setuju alat dan sarana sangat menunjang tercapainya kinerja yang diinginkan pegawai rumah sakit.

Tabel 4,33 Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Ragu-ragu	2	2,7	2,7	6,7
Valid Setuju	36	48,0	48,0	54,7
Sangat Setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,33 diatas sesuai dengan indikator Kompetensi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase (48,0%) yang menyatakan setuju. Dapat simpulkan bahwa Setiap karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 4,35 Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Ragu-ragu	2	2,7	2,7	8,0
Valid Setuju	35	46,7	46,7	54,7
Sangat Setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 4,34 diatas sesuai dengan indikator Kompetensi dengan item pernyataan kedua yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase (46,7%) yang menyatakan setuju. Dapat simpulkan bahwa Kompetensi dapat dimiliki melalui pengalaman kerja dan latar belakang Pendidikan setiap pegawai

Respon tertinggi berada pada pertanyaan nomor Y.2 dengan indikator tujuan dengan item pernyataan kedua sebanyak 41 responden dengan persentase (54,7%) yang menyatakan sangat setuju, 28 orang dengan persentase (37,3%) yang menjawab setuju, 2 orang

dengan persentase (2,7%) yang menjawab ragu-ragu, sedangkan 4 orang dengan persentase (2,7%) yang menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa sangat setuju bahwa komunikasi 2 arah sangat menunjang tercapainya tujuan dengan baik dan tidak lepas juga komunikasi yang baik dengan teman kerja.

Sedangkan respon terendah berada pada pernyataan nomor Y.6 dengan indikator Alat dan Saranan yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase (42,7%) yang menyatakan sangat setuju, 36 orang dengan persentase (48,0%) yang menjawab setuju, 5 orang dengan persentase (6,7%) menjawab ragu-ragu, sedangkan 2 orang dengan persentase (2,7%) yang menjawab tidak setuju. Dari jawaban responden tersebut disimpulkan dalam menjunjung tercapainya kinerja karyawan pagawai masih ada beberapa kendala menenunjukkan hasil responden yang mangatakan sangat tidak setuju.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,938	0,000	0,227	Valid
X1.2	0,627	0,000	0,227	Valid
X1.3	0,940	0,000	0,227	Valid
X1.4	0,935	0,000	0,227	Valid
X1.5	0,628	0,000	0,227	Valid
X1.6	0,822	0,000	0,227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 75$, dengan nilai r_{tabel} , sebesar 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X₁) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid

Tabel 4.37
Hasil Validitas Variabel Loyalitas (X₂)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,778	0,000	0,227	Valid
X2.2	0,896	0,000	0,227	Valid
X2.3	0,822	0,000	0,227	Valid
X2.4	0,867	0,000	0,227	Valid
X2.5	0,825	0,000	0,227	Valid
X2.6	0,753	0,000	0,227	Valid
X2.7	0,832	0,000	0,227	Valid
X2.8	0,821	0,000	0,227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 75$, dengan memperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Loyalitas Kerja (X_2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid

Tabel 4.38
Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,729	0,000	0,227	Valid
X2.2	0,774	0,000	0,227	Valid
X2.3	0,729	0,000	0,227	Valid
X2.4	0,708	0,000	0,227	Valid
X2.5	0,505	0,000	0,227	Valid
X2.6	0,782	0,000	0,227	Valid
X2.7	0,866	0,000	0,227	Valid
X2.8	0,798	0,000	0,227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 75$ dengan memperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid

Tabel 4.39
Hasil Validitas Variabel Kualitas Kinerja (Y)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,516	0,000	0,227	Valid
X2.2	0,818	0,000	0,227	Valid
X2.3	0,467	0,000	0,227	Valid
X2.4	0,670	0,000	0,227	Valid
X2.5	0,682	0,000	0,227	Valid
X2.6	0,619	0,000	0,227	Valid
X2.7	0,619	0,000	0,227	Valid
X2.8	0,797	0,000	0,227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 75$, dengan memperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini dalam menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach alpha*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Hasil uji reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4,40
Uji Reabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Cut Off	Kesimpulan
Motivasi Kerja	6	0,903	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	8	0,932	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	8	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,807	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

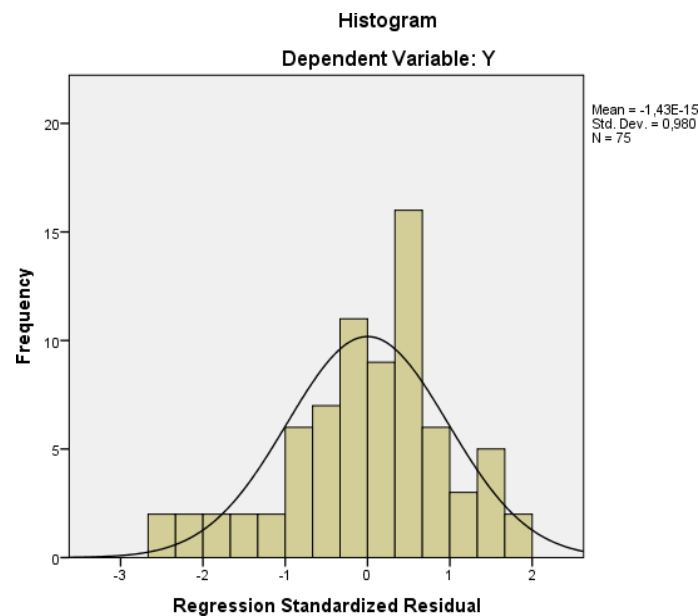
Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja, Loyalitas kerja dan Lingkungan kerja dan kinerja karyawan, lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah Reliabel atau dikatakan handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum hipotesis penelitian ini diuji, terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda valid atau tidak digunakan dalam uji hipotesis.

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual dalam regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data model regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Berikut adalah gambaran umum uji normalitas.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan histogram menunjukkan garis berbentuk lonceng dan miring ke kiri.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal pada diagonal dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (1-sampel KS) dengan memeriksa data residual untuk mengetahui apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka residual berdistribusi normal

Tabel 4.41
Kolmogorov-Smirnov

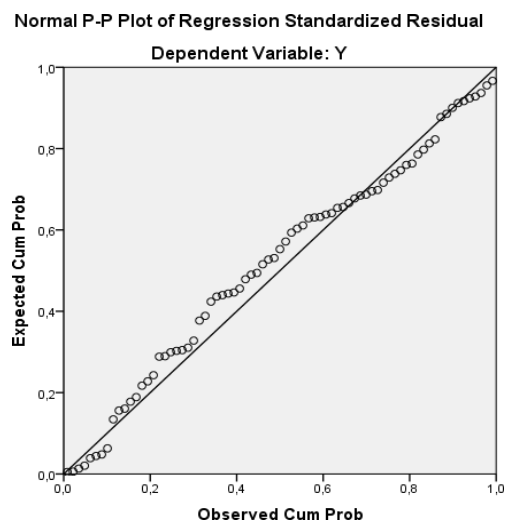
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97467325
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		,595

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,595 > 0,05$).



Gambar 4.2 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,896	1,789		5,530	,000		
1 X1	,231	,097	,234	2,387	,020	,388	2,574
X2	,303	,071	,388	4,271	,000	,452	2,214
X3	,253	,075	,333	3,377	,001	,384	2,602

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

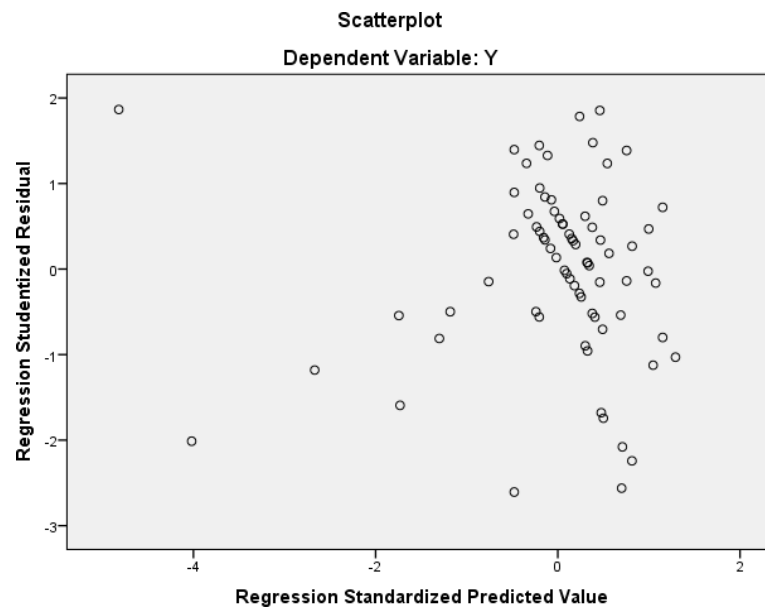
Berdasarkan Tabel 4.42 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,388 dan nilai VIF = 2,574.
- 2) Variabel Loyalitas kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,452 dan nilai VIF = 2,214
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,384 dan nilai VIF = 2,602

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22, nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2023)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Selain melihat heterokedastisitas dari *scatterplot*, juga bisa dilihat melalui uji glejser. Menurut Ghozali (2018), uji glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui model regresi memiliki indikasi

heterokedastisitas dengan cara meregres nilai *absolute residual*. Dasar pengambilan keputusan uji glejser adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.43
Hasil Uji Glejser Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,161	1,097		2,881	,005
x1	,051	,059	,160	,864	,390
x2	-,030	,043	-,118	-,686	,495
x3	-,057	,046	-,233	-1,250	,216

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan tabel uji glejser diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,390, dan nilai signifikansi variabel Loyalitas kerja (X_2) sebesar 0,495. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,216. Dari tiga variabel bebas tersebut $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut

Tabel 4.44
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,896	1,789		5,530	,000
1 x1	,231	,097	,234	2,387	,020
x2	,303	,071	,388	4,271	,000
x3	,253	,075	,333	3,377	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.44 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,896 + 0,231 X_1 + 0,303 X_2 + 0,253 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 9,896. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen bernilai Nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Variabel Y adalah 9,896.
- 2) Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,231 atau 23,1%
- 3) Jika terjadi peningkatan Loyalitas Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 atau 30,1%

- 4) Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 atau 25,3%

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 4.45
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,896	1,789		5,530	,000
1 x1	,231	,097	,234	2,387	,020
x2	,303	,071	,388	4,271	,000
x3	,253	,075	,333	3,377	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.45 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien nilai

$$t_{hitung} = 2,387 \text{ pada signifikan} = 0,020.$$

- b. Variabel Loyalitas kerja mempunyai nilai koefisien nilai

$$t_{hitung} = 4,271 \text{ pada signifikan} = 0,000$$

- c. Variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien nilai

$$t_{hitung} = 3,337 \text{ pada signifikan} = 0,001$$

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 75$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1.665$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel Motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $2,387 > 1,665$ pada signifikan $0,020 <$

$0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima atau sesuai.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa Motivasi

Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y).

b. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel Loyalitas kerja menunjukkan positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$,

$4,271 > 1,665$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka

hipotesis (H_2) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan

perhitungan diatas dapat disimpulkan Loyalitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien t_{hitung}

$> t_{tabel}$, $3,337 > 1,665$ pada signifikan $0,001 < 0,05$). Maka

hipotesis (H_3) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan

perhitungan diatas diketahui Lingkungan Kerja (X_3)

berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.46
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802,036	3	267,345	65,782	,000 ^a
	Residual	288,551	71	4,064		
	Total	1090,587	74			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 650,782$ pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 75$ responden dimana $df (1) = n - k = 75 - 4 = 71$, kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,50$ pada signifikan 0.05.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $50,305 > 2,50$ pada signifikan 0,000 $< 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.47
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,735	,724	2,01596

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,724 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,4% Kinerja Karyawan dapat

diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 72,4\% = 27,6\%$ sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah sakit mitra medika medan. Variabel Motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,387 > 1,665$ pada signifikan $0,020 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020). Dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada bank sinarmas medan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik data menggunakan analisis linier berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan, motivasi

kerja dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7%, merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stress kerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan suatu bentuk dari sikap menghadapi situasi kerja diperusahaan.

Menurut para ahli Chukwuman (2019) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkain kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Selain itu juga kinerja karyawan ditentukan dengan motivasi diri sendiri dan tidak lepas dengan motivasi mereka pada saat kerja.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah sakit mitra medika medan Variabel Loyalitas kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,387 > 1,665$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ustadus Sholihin Ririn Wahyu Arida, (2021) dengan judul Pengaruh

Motivasi kerja Loyalitas kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan, PT. Arisman Indonesia Merdeka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, motivasi karyawan, kompensasi perusahaan pada rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) Melinda Kendiri. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 Karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data data yang digunakan yaitu Analisis jalur atau *Path Analysis* dan didukung dengan perhitungan *Sobel test*. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan model persamaan regresi 1, lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan model persamaan regresi 2, Lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model persamaan regresi 1 dan 2 bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi pengaruh lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Melinda Kendiri.

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik seperti pikiran dan perhatian.

Menurut Purwopoespito (2019) loyalitas adalah kepada pekerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang di miliki dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab,

disiplin dan jujur dalam bekerja. Dalam menentukan hasil dan kinerja karyawan pada umum harus memberikan kesetian terhadap apa yang di kerjakan oleh setiap pegawai atau karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah sakit mitra medika medan Variabel Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,377 > 1,665$ pada signifikan $0,001 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan Arya Paramarta (2020). Dengan judul Motivasi dengan mediasi Pengaruh pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja melalui motivasi tenaga medis Instalasi Rawat Inap B sangal Umum RSUD Depasar.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologi.

Menurut Ahli Danang Suryoto (2019) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya, kebersihan dan penerangan. Dalam memberikan hasil yang baik dalam suatu pekerjaan sesuai dengan indikator lingkungan kerja, yaitu harus di sediakan penerangan, udara dan suara agar hasil kinerja pada saat bekerja semakin membaik.

Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Loyalitas kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah sakit mitra medika medan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Motivasi, Loyalitas dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ 50,305 > 2,50 pada signifikan 0,000 < 0,05). Maka hipotesis (Y) sebelumnya diterima atau sesuai.