

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sampel yang ditetapkan ditujukan pada karyawan PT. Bank XYZ kantor area jakarta yang berjumlah 67 responden. Metode penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2024 hingga 19 mei 2024. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa karakteristik responden dapat dibedakan berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan.

Jenis Kelamin

Pada jenis kategori jenis kelamin dari hasil jawaban responden dibedakan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Hasil Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	54,4%
Perempuan	31	45,6%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Pada tabel 4.1 dapat diketahui data bahwa jenis kelamin laki-laki memperoleh presentase jawaban sebesar 54,4% atau terdapat sebanyak 36 orang dan perempuan dengan presentase 45,6% atau 31 orang. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Usia Responden

Karakteristik usia responden dibagi menjadi 4 kelompok rentang usia. Berikut merupakan keterangan hasil dari penelitian yang diperoleh:

Tabel 4.2 Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
21-30 Tahun	37	55,2%
31-40 Tahun	16	23,9%
41-50 Tahun	9	13,4%
>50 Tahun	5	7,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil dari penelitian yang diperoleh dari table 4.2, diketahui bahwa Usia responden didominasi oleh responden yang berusia 21-30 Tahun yakni sebesar 55,2%, kemudian responden yang berusia 31-40 Tahun memperoleh persentase sebesar 23,9%, responden yang berusia 41-50 Tahun ada sebesar 13,4%, dan responden yang berusia >50 ada sebesar 7,5%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Bank XYZ lebih besar didominasi oleh kelompok usia 21-30 Tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
SMA	5	55,2%
Diploma	16	23,9%
S1	41	13,4%
S2	6	7,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Dapat diamati pada tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 jenis tingkatan yang terdiri dari tingkat SMA, diploma, Diploma, S1, dan S2. Hasil jawaban yang diperoleh responden pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh para responden di

perusahaan PT.Bank XYZ didominasi oleh para lulusan Sarjana 1 dengan jumlah persentase 58,5%, lalu lulusan diploma ada sebesar 24,6%, lulusan S2 ada sebesar 9,2%, dan lulusan SMA ada sebesar 7,7%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Bank XYZ merupakan lulusan Sarjana Strata 1.

Masa Kerja di Perusahaan

berikut adalah tabel yang menunjukkan usia responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja pada perusahaan.

Tabel 4.4 Masa kerja Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1 Tahun	4	5,9%
1-2 Tahun	18	26,5%
2-4 Tahun	35	51,5%
>4 Tahun	11	16,2%

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa responden mayoritas memiliki masa kerja pada 2-4 tahun dengan persentase 51,5%. Sementara itu masa bekerja 1-2 tahun memiliki besar persentase 26,5%, karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun memiliki persentase 16,2% dan yang terkecil adalah karyawan yang pengalaman bekerja baru 1 tahun sebesar 5,9%.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Tahap analisis statistik deskriptif digunakan untuk dapat mengetahui nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi dari jawaban yang diberikan responden pada setiap poin pernyataan yang diteliti. Statistik deskriptif bertujuan untuk memahami sebaran jawaban dari setiap skala pada butir pernyataan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, diperoleh sebanyak 68 data dengan 67 data yang akan di olah. Ada sebanyak 1 data tidak turut digunakan dalam penelitian karena melebihi dari sampel yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-5 poin. Perlu diketahui bahwa dalam kebutuhan interpretasi penelitian yang dilakukan diperlukan adanya informasi mengenai rentang skor untuk dapat menggambarkan hasil analisis dalam bagian uji statistik deskriptif. Berikut merupakan perhitungan rentang score:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa rentang skor pada penelitian ini sebesar 0.8 dapat membantu dalam menafsirkan interval dari setiap butir pernyataan dalam setiap kuesioner yang disebar.

Tabel 4.5 Kategori Skala

Rentang skala	Kategori jawaban
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.81 – 2.60	Tidak Setuju (TS)
2.61 – 3.40	Netral (N)
3.41 – 4.20	Setuju (S)
4.21 – 5.00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data Penelitian 2024

Tabel 4.5 merupakan keterangan rentang poin yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi

Kode	Pertanyaan EM	Bobot					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
M1	Saya berupaya berinovasi untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit diatasi	0	0	4	21	41	4.58	Sangat Setuju
M2	Saya memiliki dorongan untuk berinisiatif bekerja	0	2	6	27	33	4.45	Sangat Setuju

M3	Saya memiliki dorongan untuk mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan yang dikerjakan	0	2	3	33	29	4.36	Sangat Setuju
M4	Saya memperoleh penghargaan pada setiap target kerja yang berhasil dicapai	0	0	4	25	39	4.49	Sangat Setuju
M5	Saya memiliki keinginan untuk mempelajari keahlian baru untuk menunjang kinerja	0		3	33	32	4.46	Sangat Setuju
M6	Saya merasa perusahaan memberi kesempatan untuk mengambangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya	0	3	1	33	32	4.55	Sangat Setuju
M7	Saya ingin selalu meningkatkan usaha dalam mencapai target yang diberikan oleh atasan	0	1	6	26	35	4.46	Sangat Setuju

M8	Saya tidak mudah menyerah apabila mendapat teguran dari atasan	0	5	34	29	4.33	Sangat Setuju
-----------	--	---	---	----	----	------	----------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.2 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel Motivasi pada item M1 memiliki skor mean tertinggi sebesar 4,58 dengan nilai pada masing-masing butir poin skor tertinggi 5 dengan total 41 responden dan skor terkecil pada nilai 3 dengan total 4 responden. Untuk item pernyataan M2 memiliki skor mean sebesar 4.45 dengan memiliki skor jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 33 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 2 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M3 memiliki nilai mean terendah sebesar 4.36 skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 29 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan M4 memiliki skor mean sebesar 4.49 dengan nilai jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan total 39 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 4 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M5 memiliki skor mean 4.46 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 3 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M6 memiliki skor mean sebesar 4.55 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 3 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M7 memiliki skor mean 4.46 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 5 dengan total 35 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan M8 memiliki skor terkecil mean sebesar tertinggi pada nilai 4 Dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 5 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini

menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan motivasi.

1.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Ko de	Pertanyaan EM	Bobot					Mean	Katergori
		1	2	3	4	5		
K1	Besar gaji yang didapatkan dari perusahaan telah sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki secara objektif	0	1	2	40	24	4.21	Setuju
K2	gaji pokok yang saya peroleh telah memenuhi kebutuhan dasar	0	1	5	24	36	4.46	Sangat Setuju
K3	saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan	0	1	5	33	29	4.36	Sangat Setuju
K4	Saya memperoleh gaji sesuai dengan besar beban kerja yang saya terima	0	1	3	32	32	4.42	Sangat Setuju
K5	Saya mendapatkan uang lembur yang dibayarkan perusahaan	0	1	3	34	29	4.37	Sangat Setuju
K6	Saya memperoleh insentif sesuai dengan prestasi kerja yang saya berikan	0	1	7	22	38	4.46	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang menjawab, tabel 4.3 menunjukkan bahwa deskriptif statistik variable Kompensasi pada item K1 memiliki skor mean sebesar 4.21 dengan hasil jawab tertinggi pada nilai 4 dengan total 40 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan K2 memiliki skor mean sebesar 4.46 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 36 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K3 memiliki nilai mean sebesar 4.36 dengan skor jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 33 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan K4 memiliki nilai mean sebesar 4.42 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 39 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K5 memiliki nilai mean sebesar 4.37 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan K6 memiliki nilai mean sebesar 4.46 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 38 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan kompensasi.

1.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

Kode	Pertanyaan EM	Bobot					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
BK1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0	1	4	26	37	4.52	Sangat Setuju
BK2	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat	0	1	3	38	26	4.30	Sangat Setuju

	kesulitan tinggi							
BK3	Saya merasa beban kerja tinggi dapat mempengaruhi produktivitas saya	0	2	4	30	31	4.37	Sangat Setuju
BK4	Saya merasa penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat	0	0	7	25	36	4.43	Sangat Setuju
BK5	Saya merasa penentuan waktu bekerja cukup adil bagi karyawan	0	0	7	33	27	4.33	Sangat Setuju
BK6	Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	1	3	27	36	4.48	Sangat Setuju
BK7	Saya merasa jenis pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang saya miliki.	0	0	6	28	33	4.49	Sangat Setuju

BK8	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik	0	1	4	24	36	4.45	Sangat Setuju
------------	--	---	---	---	----	----	------	----------------------

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.24 menunjukkan bahwa deskriptif statistik variabel Beban kerja pada item BK1 memiliki nilai mean sebesar 4.52 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 37 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan BK2 memiliki skor mean sebesar 4.30 dengan jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 38 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK3 memiliki nilai mean sebesar 4.37 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 31 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 2 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan BK4 memiliki nilai mean sebesar 4.43 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 7 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK5 memiliki skor nilai mean sebesar 4.33 dengan jawaban tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK6 memiliki nilai mean sebesar 4.48 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK7 memiliki nilai mean sebesar 4.49 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 6 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan BK8 memiliki nilai mean sebesar 4.45 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 Dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan beban kerja.

1.1.2.4. Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin kerja

Kode	Pertanyaan EM	Bobot					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
DK1	Saya memiliki kesadaran dalam menaati tata tertib	0	1	4	31	32	4.40	Sangat Setuju
DK2	Memiliki kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja	0	0	6	22	39	4.51	Sangat Setuju
DK3	Saya mampu mengikuti nilai aturan yang berlaku diperusahaan	0	1	4	38	25	4.31	Sangat Setuju
DK4	Saya merasa mampu mengikuti arahan yang diberikan atasan	0	2	4	28	34	4.42	Sangat Setuju
DK5	Saya mampu menjaga ketepatan waktu hadir	0	0	4	43	20	4.27	Sangat Setuju
DK6	Mampu bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditentukan	0	1	3	25	38	4.49	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.5 menunjukkan bahwa descriptive statistics variable disiplin kerja pada item DK1 memiliki nilai mean sebesar 4.40 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 32 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden.

Untuk item pernyataan DK2 memiliki nilai mean sebesar 4.51 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 39 responden dan skor terkecil pada nilai 3 dengan total 6 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK3 memiliki nilai mean sebesar 4.31 dengan nilai skor tertinggi pada nilai 4 dengan jumlah total 38 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 1 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan DK4 memiliki nilai mean sebesar 4.34 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 34 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 2 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK5 memiliki nilai mean sebesar 4.27 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 43 responden dan skor terkecil ada pada nilai 3 dengan jumlah 4 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan DK6 memiliki nilai mean sebesar 4.49 dengan jawaban skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 38 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan Disiplin kerja.

1.1.2.5. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kode	Pertanyaan EM	Bobot					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
KK1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan	0	1	3	29	33	4.45	Sangat Setuju
KK2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	0	2	2	31	33	4.43	Sangat Setuju
KK3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	1	5	27	33	4.40	Sangat Setuju

KK4	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0	1	4	33	30	4.39	Sangat Setuju
KK5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	1	3	32	32	4.43	Sangat Setuju
KK6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	0	1	2	32	33	4.45	Sangat Setuju
KK7	Saya selalu mendukung setiap ide-ide yang bersifat inovatif dalam pekerjaan.	0	2	3	33	30	4.37	Sangat Setuju
KK8	Hubungan karyawan terjalin dengan konflik yang rendah	0	1	5	36	26	4.31	bSangat Setuju

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 67 responden yang ditetapkan, tabel 4.6 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel Kinerja Karyawan pada item KK1 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden. Untuk item pernyataan KK2 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan jumlah total 33 responden dan skor terkecil pada nilai 2 dengan total 1 responden saja yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK3 memiliki nilai skor tertinggi pada nilai 5 dengan

jumlah total 33 responden yang memilih dan skor terkecil pada nilai 2 dengan 1 responden saja yang menjawab pada poin tersebut. Pada pernyataan KK4 memiliki skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK5 memiliki skor tertinggi pada nilai 4 dengan total 32 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK6 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK7 memiliki skor tertinggi pada nilai 5 dengan total 33 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 2 responden yang menjawab pada nilai tersebut. Pada pernyataan KK8 memiliki skor tertinggi pada nilai 4 Dengan total 36 responden dan skor terkecil ada pada nilai 2 dengan jumlah 1 responden yang menjawab pada nilai tersebut. semua data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Tingkat dari persetujuan responden mayoritas mendukung terhadap setiap aspek butir pernyataan Kinerja Karyawan

1.1.3. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *pearson correlation product moment* dengan media pengolahan data *software* SPSS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat 67 responden, sehingga untuk dapat mengetahui nilai r table penelitian dapat diketahui dengan nilai $df = (n - 2)$ sehingga nilai r table yang diperoleh sebesar 65 adalah

4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.11 Hasil Analisis Validitas Motivasi

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
M1	0,562	0.2027	valid
M2	0,597	0.2027	valid
M3	0,589	0.2027	valid
M4	0,581	0.2027	valid
M5	0,422	0.2027	valid
M6	0,379	0.2027	valid

M7	0,677	0.2027	valid
M8	0,591	0.2027	valid

Sumber: Data Penelitian 2024

jika dilihat hasil uji pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan pada 8 butir pernyataan dalam variabel motivasi diketahui bahwa diperoleh nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable motivasi dapat dikatakan valid.

4.1.3.2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.12 Hasil Analisis Validitas Kompensasi

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
K1	0,328	0.2027	valid
K2	0,439	0.2027	valid
K3	0,419	0.2027	valid
K4	0,382	0.2027	valid
K5	0,420	0.2027	valid
K6	0,520	0.2027	valid

Sumber: Data Penelitian 2024

Pada tabel 4.8 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable kompensasi (K) memperoleh r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa r htung $>$ r table. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diteliti dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepada tahap berikutnya.

4.1.3.3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 4.13 Hasil Analisis Validitas Beban Kerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
BK1	0,557	0.2027	valid
BK2	0,351	0.2027	valid
BK3	0,393	0.2027	valid

BK4	0,545	0.2027	valid
BK5	0,574	0.2027	valid
BK6	0,492	0.2027	valid
BK7	0,583	0.2027	valid
BK8	0,531	0.2027	valid

Sumber: Data Penelitian 2024

Jika melihat table 4.9 dapat diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 8 butir item pernyataan variable Beban Kerja (BK) memiliki perolehan r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa r hitung $>$ r table. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diteliti pada variable Beban Kerja dapat dikatakan valid.

4.1.3.4. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

Tabel 4.14 Hasil Analisis Validitas Disiplin kerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
DK1	0,545	0.2027	valid
DK2	0,304	0.2027	valid
DK3	0,310	0.2027	valid
DK4	0,559	0.2027	valid
DK5	0,332	0.2027	valid
DK6	0,366	0.2027	valid

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan perolehan hasil uji validitas pada table 4.10 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable Disiplin Kerja (DK) r hitung memiliki nilai perolehan lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027 (r hitung $>$ r table). Maka dapat disimpulkan seluruh item variabel disiplin kerja yang diteliti dinyatakan valid.

4.1.3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja

Tabel 4.15 Hasil Analisis Validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
-----------------	----------	---------	------------

KK1	0,547	0.2027	valid
KK2	0,549	0.2027	valid
KK3	0,583	0.2027	valid
KK4	0,592	0.2027	valid
KK5	0,468	0.2027	valid
KK6	0,548	0.2027	valid
KK7	0,531	0.2027	valid
KK8	0,619	0.2027	valid

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan perolehan hasil uji validitas pada table 4.11 diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 6 item pernyataan pada variable Kinerja Karyawan (K) mendapatkan perolehan r hitung lebih besar dari pada nilai r table yaitu 0.2027, maka dapat dikatakan bahwa r hitung $>$ r table. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid.

4.1.4. Reliabilitas

Penggunaan uji reabilitas bertujuan untuk dapat mengetahui tingkat data yang diuji memiliki konsistensi dan dapat dinyatakan reliabel atau tidak, sehingga melalui uji tersebut data yang diperoleh dapat dipercaya. Metode penilaian yang digunakan yaitu dengan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* SPSS. Data yang diteliti dapat dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,06. Sebaliknya, data yang diteliti akan dianggap tidak reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,06

Tabel 4.16 Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,762	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,738	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,759	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,772	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	Reliabel

Sumber: Data Penelitian 2024

Hasil yang diperoleh pada table 4.12 dapat diketahui bahwa dari seluruh variable independen yang terdiri dari variabel Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan seluruhnya memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06 (*Cronbach Alpha* > 0,06) Sehingga dapat simpulkan bahwa seluruh instrument variabel pada penelitian yang dilakukan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Metode Monte Carlo

Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah dengan menggunakan metode *kolmogorov smirnov* dengan perhitungan *monte carlo*. Penelitian ini dapat dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil lebih dari 0,05 (nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi < 0.05)

Tabel 4.17 Hasil Analisis Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		67	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.88680031	
Most Extreme Differences	Absolute	.126	
	Positive	.070	
	Negative	-.126	
Test Statistic		.126	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.219 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.208
		Upper Bound	.230
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 334431365.			

Sumber: Data Penelitian 2024

Jika melihat hasil uji normalitas pada table 4.12 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi pada metode monte carlo diperoleh sebesar 0,219, artinya nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (probabilitas signifikansi > 0,05). Sehingga data variable penelitian secara keseluruhan dapat dinyatakan terdistribusi normal.

4.1.5.2. Uji Multikolinieritas

Pada umumnya uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya gejala keterkaitan antar variabel independen yang diteliti. Untuk dapat mengetahui gejala multikolinieritas dapat dilihat dari tabel *Coefficients* pada kolom *Variance Inflation Factor* (VIF) dan kolom *Tolerance*.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>		
Motivasi	0.423	2.362
Kompensasi	0.919	1.088
Beban Kerja	0.438	2.281
Disiplin Kerja	0.805	1.243

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan perolehan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mendapatkan nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10). Kemudian, keempat variabel bebas juga mendapatkan nilai Tolerance lebih dari 0.1 (Nilai Tolerance > 0.1). Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinieritas

4.1.5.3. Uji Heterokedastisitas

Penelitian menerapkan uji heterokedastisitas dengan metode uji park melalui perhitungan software SPSS. Data akan dianggap tidak terkena heterokedastisitas apabila nilai signifikansi t hitung lebih besar dari t tabel (Nilai t hitung > t tabel). Sebaliknya, data akan dianggap terkena heterokedastisitas apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (Nilai t hitung < t tabel)

Tabel 4.19 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Model	Coefficient		Kesimpulan
	t	Sig.	
(Constant)	-0.119	0.906	Tidak Terkena Heterokedastisitas
Motivasi (X1)	0.715	0.477	Tidak Terkena Heterokedastisitas
Kompensasi (X2)	-0.391	0.697	Tidak Terkena Heterokedastisitas
Beban Kerja (X3)	-0.980	0.331	Tidak Terkena Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X4)	0.730	0.468	Tidak Terkena Heterokedastisitas
Dependent variabel LNei ²			

Sumber: Data Penelitian 2024

4.1.6. Uji Regresi

Uji regresi linear berganda sejatinya berguna untuk menjelaskan apakah variabel yang diteliti terdapat adanya hubungan keterikatan antara satu variabel dependen dan variabel independen. Suatu model dianggap memiliki pengaruh signifikan apabila nilai probabilitas kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) dan sebaliknya data dianggap tidak signifikan apabila memiliki nilai probabilitas lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas > 0,05).

Tabel 4.20 Uji ANOVA

ANOVA					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	256.440	4	64.110	21.839	.000 ^b
Residual	182.007	62	2.936		
Total	438.448	66			

Sumber: Data Penelitian 2024

berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.20 dapat dicermati bahwa nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0.05. artinya variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Beban

Kerja(X3), Disiplin Kerja (X4) sudah layak untuk memprediksi tingkat variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.21 Uji Regresi

<i>Coefficients</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	β	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
(konstan)	2.781	4.416		0.630	0.531
Motivasi	0.495	0.135	0.505	3.674	0.001
Kompensasi	0.163	0.137	0.101	1.195	0.237
Beban Kerja	0.254	0.132	0.240	1.931	0.058
Disiplin Kerja	0.063	0.149	0.050	0.420	0.676

Sumber: Data Penelitian 2024

Dapat di analisa persamaan regresi berdasarkan perolehan data pada Tabel 4.20 menghasilkan persamaan regresi menjadi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 2.781 + 0.495 X_1 + 0.163 X_2 + 0.254 X_3 + 0.063 X_4$$

1. Konstanta

Diketahui besar nilai yang diperoleh konstanta sebesar 2.781 hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau sama dengan 0 maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2.781 secara simultan.

2. Koefisien Motivasi (X1)

Pada tabel tersebut diketahui bahwa variabel Motivasi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.495. artinya, nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan 1 poin pada butir jawaban pada pernyataan variable motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.495.

3. Koefisien Kompensasi (X2)

Pada tabel diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.163. artinya setiap peningkatan 1 poin pada variabel kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.163.

4. Koefisien beban kerja (X3)

Pada uji regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0.254, artinya setiap terjadi peningkatan pada satu poin pada variabel beban kerja maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0.254.

5. Koefisien Disiplin Kerja (X4)

Berdasarkan hasil dari uji regresi pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.063. hal ini dapat diartikan bahwa pada setiap kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.063.

4.1.7. Uji Hipotesis (Kelayakan model)

Hasil Uji R

Tabel 4.22 Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,765 ^a	0,585	0,558

Sumber: Data Penelitian 2024

uji determinasi nilai R square yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0.585. hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu motivasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja dianggap mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 58,5%, dengan demikian sisa nilai persentase 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji F

Uji F menunjukkan apakah sebuah variable independent mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Untuk dapat mengetahui apakah dalam pengujian penelitian dapat berpengaruh secara simultan maka diperlukan rumusan hipotesis yang dijadikan acuan penarikan Kesimpulan. Untuk dapat mengetahui bahwa hipotesis H1 dapat diterima maka jika $f_{hitung} > f_{table}$ atau nilai $sig. < 0,05$. Jika syarat tersebut terpenuhi maka hipotesis H1 dapat diterima.

Untuk membaca tabel persentase distribusi f maka harus menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df1 &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Df2 &= n - k - 1 \\ &= 67 - 4 - 1 \\ &= 62 \end{aligned}$$

Diketahui bahwa nilai f_{table} ialah $3 ; 62 = 2.753$

Tabel 4.23 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.440	4	64.110	21.839	.000 ^b
	Residual	182.007	62	2.936		
	Total	438.448	66			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_K, TOTAL_BK, TOTAL_MK

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai f_{hitung} 21.839 lebih besar dari f_{table} ($f_{hitung} > f_{table}$), serta diketahui nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$). Artinya dapat diketahui bahwa semua variable independent yakni motivasi, kompensasi,

beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ. Maka dari itu model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak.

2.1.7.1. Uji T

Untuk dapat mengetahui hasil dari analisis uji T, terdapat ketentuan yang dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Berikut ketentuan yang digunakan dalam mengetahui hasil uji T:

1. Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0.05, dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada variabel independen yang diteliti tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0.05, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.24 Hasil Uji T

<i>Coefficients</i>				
	t hitung	t table	sig	keterangan
Motivasi	3.674	2.000	0.001	H1 diterima
Kompensasi	1.195	2.000	0.237	H2 ditolak
Beban Kerja	1.931	2.000	0.052	H3 ditolak
Disiplin Kerja	0.420	2.000	0.676	H4 ditolak

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan table diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari analisis pada uji T diketahui bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3.674 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. dapat dipahami bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai sig, $>$ 0,05. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ.

2. Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari uji T, dapat diketahui bahwa pada variabel independen kompensasi memiliki perolehan nilai t hitung sebesar 1.195 serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.237. maka dapat dikatakan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan perolehan signifikansi > 0.05 . dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada uji T diketahui bahwa variabel beban kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 1.931 dan nilai signifikansi sebesar 0.052. berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan perolehan signifikansi > 0.05 . maka dapat ditarik keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel beban kerja (X3) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian dari hasil uji T diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0.420 dan nilai signifikansinya sebesar 0.676. berdasarkan hasil tersebut dapat dijabarkan bahwa nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 . dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada uji ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X4) kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Putra & Laily (2019) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh komara (2023) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Indo.

Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat menentukan seberapa baik mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Dalam hal ini, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan pada PT. Bank XYZ dapat digambarkan pada pernyataan M1 yang menunjukkan kecenderungan jawaban persetujuan yang tinggi terhadap indikator kreativitas bahwa mereka selalu ingin berupaya berinovasi untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang sulit di atasi. Pernyataan pada M1 ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Bank XYZ memiliki dorongan atau inisiatif untuk bertindak secara proaktif dan kreatif sehingga mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Dorongan inisiatif yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan rasa keinginan yang tinggi dalam memahami dan menguasai setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan. Tentu hal tersebut akan memberikan dampak hasil kerja yang optimal.

PT. XYZ sebagai pemegang otoritas bagi para karyawannya harus dapat memberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Pada pernyataan M6 memiliki kecenderungan jawaban persetujuan yang sangat tinggi bahwa jika perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi bagi setiap individu, maka hal tersebut akan membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang ia miliki. Dalam pernyataan M6, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang terbuka, adanya kebebasan dalam mencari Solusi, dan adanya budaya kolaboratif yang diterapkan tentu akan sangat mendukung bagi para karyawan menyelesaikan berbagai macam permasalahan pekerjaan. Gambaran tersebut yang menjadi faktor mengapa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesa H2 ditolak. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Komara (2023), kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan pada pernyataan pada K2 yang memiliki nilai mean tertinggi mengatakan gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar, hal ini dapat diartikan bahwa besar gaji yang mereka peroleh telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupan mereka sehari-hari. Hasil kompensasi yang tidak berpengaruh dan signifikan juga dapat dilihat pada pernyataan K1 menyatakan bahwa besar gaji yang diperoleh karyawan dari perusahaan dinilai sesuai dengan penilaian kompetensi yang dimiliki secara objektif. Artinya gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan kompetensi dimana posisi yang mereka peroleh, sehingga besar gaji para karyawan sangat ditentukan pada masing-masing jabatan yang mereka miliki. Permasalahan ini menggambarkan kondisi aktual yang terjadi bahwa kompensasi berupa upah dan gaji yang diperoleh karyawan pada PT. Bank XYZ ditetapkan berdasarkan posisi atau jabatan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan PT. Bank XYZ telah memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi yang sesuai kepada para karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain dan tidak dipengaruhi oleh faktor variabel kompensasi.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hipotesis pada H3 ditolak. Hasil ini tidak mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan

oleh Indriani (2023) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada uji deskriptif diketahui bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan BK1, yaitu karyawan PT.XYZ cenderung memberi tanggapan sangat setuju bahwa para karyawan mampu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya. Artinya karyawan pada PT. Bank XYZ memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi beban kerja pada lingkungan kerja mereka sehingga mereka tidak merasa bahwa besar kuantitas kerja yang harus diselesaikan dapat membebani pekerjaan yang dijalankan. Sementara itu, pernyataan BK2 menyatakan bahwa karyawan PT. Bank XYZ cenderung merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi. artinya bahwa beban kerja yang diberikan oleh PT.Bank XYZ dapat diminimalisir oleh kreativitas dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dapat tergambarkan dari nilai budaya yang diterapkan dalam organisasi yang menanamkan nilai kreativitas serta kolaboratif dalam bekerja.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan pada uji T diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Hasil ini memberi jawaban bahwa H4 ditolak. hasil penelitian ini ternyata bertolak belakang dengan hasil penelitian yang nyatakan oleh Komara (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada pernyataan hipotesa H4 dikatakan bahwa jika disiplin kerja mampu meningkat dengan baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian yang diperoleh, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja ternyata tidak berpengaruh dan tidak signifikan, artinya dapat dipahami bahwa kenaikan kinerja seorang karyawan tidak dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian pada pernyataan DK2

yang memiliki mean tertinggi menyatakan bahwa para karyawan cenderung memberi tanggapan setuju mereka memiliki nilai kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Namun, permasalahan tersebut nyatanya tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, pada penelitian ini dapat dipahami bahwa kedisiplinan hanya dapat membantu karyawan mengenali bagaimana alur dalam bekerja dan tidak mempengaruhi bagaimana seseorang mampu menghasilkan.

4.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan implikasi manajerial sebagai berikut

1. Meningkatkan motivasi agar kinerja meningkat

motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan sebuah pekerjaan. Menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan memerlukan strategi yang efektif untuk dapat melakukan implikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Membangun budaya pengakuan dan apresiasi secara terbuka dengan pemberian penghargaan atas sebuah pencapaian dapat meningkatkan motivasi. Dalam hal ini perusahaan dapat melihat bahwa faktor pernyataan M8 merupakan indikator dengan hasil mean terkecil. Pernyataan M8 yang mengatakan bahwa karyawan merasa tidak mudah menyerah apabila mendapat teguran dari atasan dapat diartikan bahwa kondisi semangat dan motivasi para karyawan memiliki tingkat kegigihan yang harus dijaga. Untuk itu pemimpin dalam memberikan arahan atau teguran harus memerhatikan cara menegur yang baik dapat membantu menjaga hubungan yang positif antara pimpinan dan bawahan. Kritik yang disampaikan dengan cara yang tidak tepat dapat merusak kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap pimpinan.